

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MANAJEMEN KUALITAS TOTAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARDANA INDAH
BERLIAN MOTOR CABANG KOMPLEK
CEMARA ASRI, DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH :

YESI RAJAGUKGUK

198330133



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MANAJEMEN KUALITAS TOTAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARDANA INDAH
BERLIAN MOTOR CABANG KOMPLEK
CEMARA ASRI, DELI SERDANG**

SKRIPSI

**OLEH :
YESI RAJAGUKGUK**

198330133



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MANAJEMEN KUALITAS TOTAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARDANA INDAH
BERLIAN MOTOR CABANG KOMPLEK
CEMARA ASRI, DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area

OLEH :

YESI RAJAGUKGUK

198330133

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang

Nama : Yesi Rajagukguk

NPM : 198330133

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pemanding

(Prof. Dr. Hj Sari Bulan Tambunan, SE, MMA)

Pembimbing

(Desy Astrid Anindya, SE, M. Ak)

Pemanding

Mengetahui


(Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si)
Ka.Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 02 April 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/24

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang”** yang saya susun merupakan sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian –bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila di kemudian hari adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 April 2024



Yesi Rajagukguk
198330133

HALAMANA PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yesi Rajagukguk
NPM : 198330133
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Penjualan Pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 02 April 2024
Yang Menyatakan

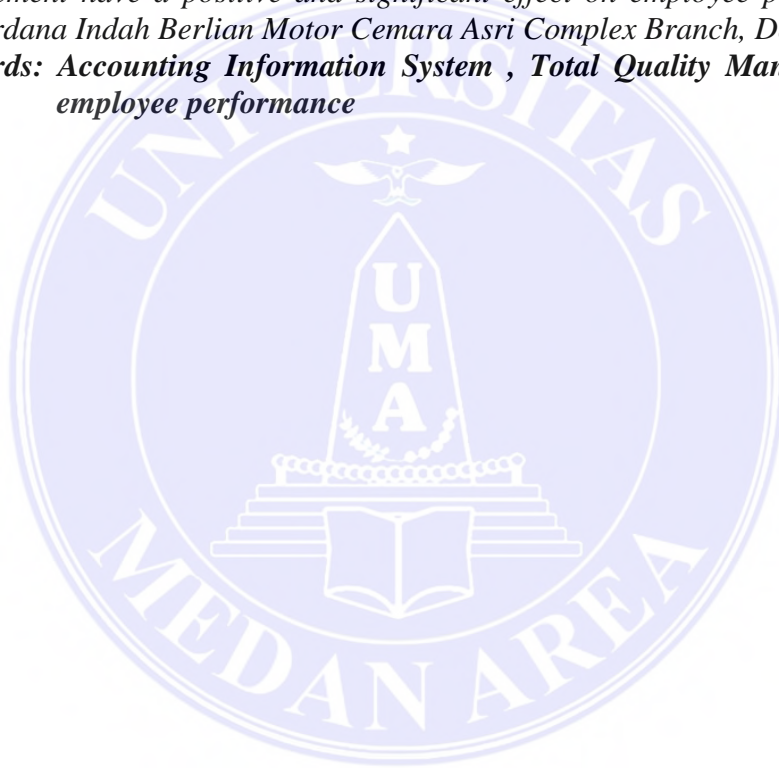


Yesi Rajaguk Guk

ABSTRACT

This research aims to test the application of accounting information systems and total quality management to employee performance at PT. Sardana Indah Berlian Motor Cemara Asri Complex Branch, Deli Serdang. The type of data used in this research is a quantitative approach. The data source used in this research is primary data. Data collection techniques use questionnaires. In this research, the population in question is all employees involved in finance and sales at the company, totaling 40 employees. From the results of the research that has been carried out, it shows that the accounting information system and total quality management have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sardana Indah Berlian Motor Cemara Asri Complex Branch, Deli Serdang

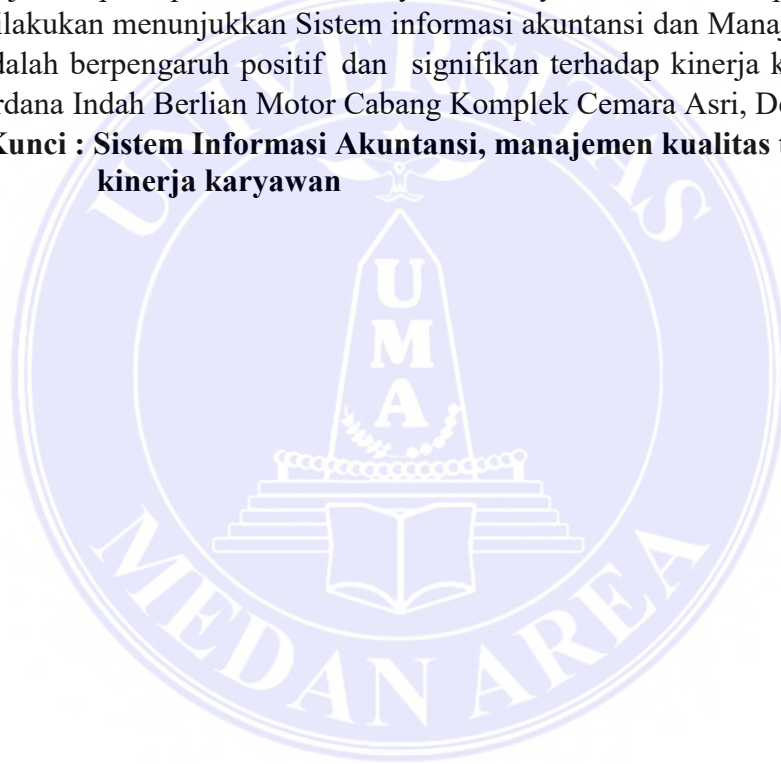
Keywords: *Accounting Information System , Total Quality Management and employee performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menguji penerapan sistem informasi akuntansi dan Manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner (angket). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang terkait dalam keuangan dan penjualan pada perusahaan sebanyak 40 karyawan Dari hasil penilitian yang telah dilakukan menunjukkan Sistem informasi akuntansi dan Manajemen kualitas total adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, manajemen kualitas total dan kinerja karyawan



RIWAYAT HIDUP



Nama	Yesi Rajagukguk
NPM	198330133
Tempat, Tanggal Lahir	Sidikalang, 27 April 2000
Nama Orang Tua	
Ayah	Edison Rajagukguk
Ibu	Missaria Lumban Gaol
Riwayat Pendidikan	
SD	SD Negeri 030281 Sidikalang
SMP	SMP Swasta HKBP Sidikalang
SMA/SMK	SMA Swasta St. Petrus Sidikalang
Riwayat Studi UMA	-
Pengalaman Pekerja	-
No. HP/WA	081337939252
Email	yesiaritonang4@gail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmatNya yang diberikan sehingga peneliti dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah **“Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Peneliti jugamengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan arahan dan saran yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dari awal sampai selesainya skripsi ini kepada :

1. Bapak Prof Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Horns), MMgt, Ph.D.CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Hasbiana Dalimunthe, SE, M.Ak Selaku Ketua Sidang yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.

5. Ibu Prof. Dr.Hj. Sari Bulan Tambunan,SE, MMA selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan arahan selama proses pengerjaan skripsi.
6. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing saya selama proses pengerjaan skripsi
7. Ibu Sucitra Dewi, SE, M.Si selaku dosen sekretaris saya selama proses pengerjaan skripsi
8. Bapak T. Budi Syah Alam, S.Ak. Selaku Kepala Cabang PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga bahan skripsi ini bisa selesai dengan tepat dan baik.
9. Kedua orangtua yang saya sayangi Almarhum Bapak saya Edison Rajagukguk dan ibu saya Missaria Lumban Gaol yang mendoakan dan memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
10. PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian untuk bahan penelitian ini.
11. Seluruh teman-teman organisasi (HIMAKSI FEB UMA), dan teman - teman seperjuangan kelas Akuntansi A3 Angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga skripsi ini selesai dengan baik
12. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan skripsi maupun dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu

persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima ksasih



Medan , 02 April 2024

Peneliti

Yesi Rajagukguk
198330133

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi	13
2.1.4 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kinerja Karyawan	15
2.1.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi	16
2.2 Manajemen Kualitas Total	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Kualitas Total	16
2.2.2 Prinsip Manajemen Kualitas Total	18
2.2.3 Karakteristik Manajemen Kualitas Total	19

2.2.4 Manfaat Manajemen Kualitas Total	22
2.2.5 Indikator Manajemen Kualitas Total	23
2.2.6 Hubungan Manajemen Kualitas Total Terhadap Kinerja Karyawan ..25	
2.3 Kinerja Karyawan	26
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	27
2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	29
2.5 Penelitian Terahulu	30
2.6 Kerangka Konseptual	31
2.7 Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Desain, Objek dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Desain Penelitian	35
3.1.2 Objek Penelitian	35
3.1.3 Waktu Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	37
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
3.4 Jenis dan Sumber Penelitian	39
3.4.1 Jenis Data	39
3.4.2 Sumber Data Penelitian	39
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.6 Metode Analisis Data	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda	41
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.1 Uji Normalitas	41
3.7.2 Uji Multikolinearitas	42

3.7.3 Uji Heterokedastisitas	42
3.8 Uji Hipotesis.....	42
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	43
3.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	43
3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Penelitian	45
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.....	46
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.4 Gambaran Umum Responden.....	47
4.2 Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	49
4.2.1 Sistem Infomasi Akuntansi (X1)	49
4.2.2 Manajemen Kualitas Total (X2).....	50
4.2.3 Kinerja Karyawan.....	53
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	57
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	60
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	61
4.5 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	62
4.6 Hasil Uji Hipotesis	63
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
4.6.3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	65
4.7 Pembahasan.....	66
4.7.1 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.7.2 Penerapan Manajemen Kualitas Total Terhadap Kinerja Karyawan ..68	
4.7.3 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total	

Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	81



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Kriteria Pengambilan Sampel.....	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.4 Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Skala Likert.....	48
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Responden Penelitian.....	49
Tabel 4.3 Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	50
Tabel 4.4 Manajemen Kualitas Total (X2).....	52
Tabel 4.5 Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Manajemen Kualitas Total (X2).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Dterminasi (R^2).....	67

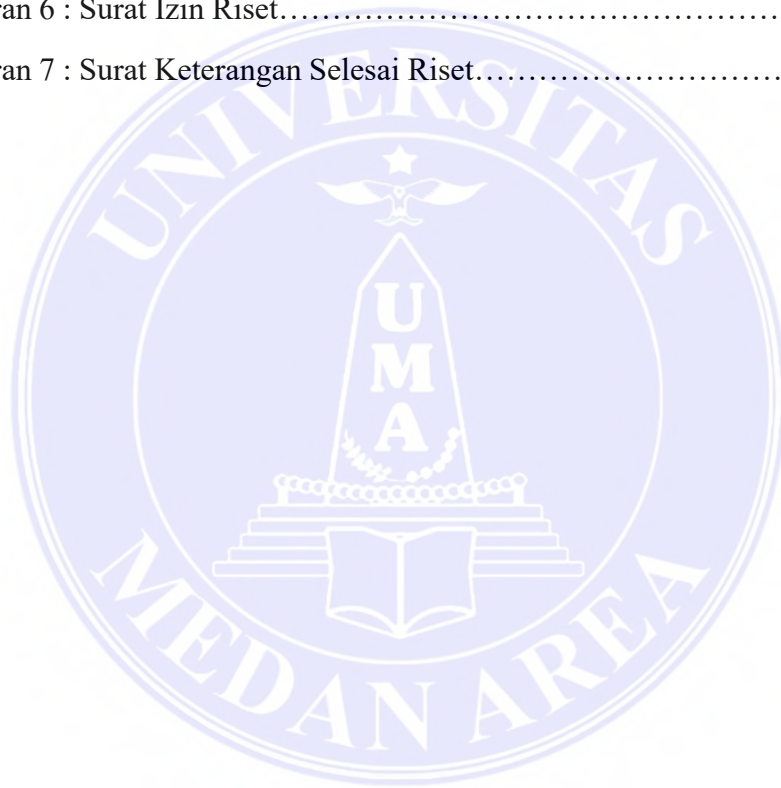
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kusioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 : Hasil Output Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	86
Lampiran 3 : Hasil Output Uji Spss.....	89
Lampiran 4 : Tabel R.....	94
Lampiran 5 : Tabel F.....	96
Lampiran 6 : Surat Izin Riset.....	97
Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Riset.....	98



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat dikatakan berhasil yang dibuktikan dengan beberapa faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut Edison dan Emron (2017) kinerja adalah hasil dari proses yang dimulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prawiro Sentosa (2019) mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kegiatan perusahaan sebagian besar bergantung pada kualitas pekerja dan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting perusahaan. Karyawan adalah salah satu faktor utama kelancaran sebuah organisasi, bahkan dapat dikatakan ketersediaan karyawan menentukan maju mundurnya perusahaan. Kualitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja perusahaan. Selain itu, kualitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mampu mengatur keberadaan karyawan agar dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan prestasi tugas masing-masing. Setiap perusahaan ataupun organisasi selalu berusaha

meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi, perusahaan dan karyawan sendiri. Salah satu cara agar meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pendidikan, kompensasi yang layak atas pekerjaan, memberikan pelatihan khusus, memberikan motivasi kerja dari pimpinan, dan memberikan dukungan sistem informasi yang layak. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui keberhasilan tidaknya sebuah perusahaan dalam penerapan kinerja tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi. Menurut Ardana & Lukman (2016), sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan sumber dan serta daya (*resources*), semacam orang dan perangkat yang dirancang untuk mentransformasi data keuangan serta data yang lain menjadi informasi yang dikomunikasikan para pengambil keputusan yang sangat beragam. Suatu sistem informasi akuntansi yang bisa dipakai dalam membiayai aktivitas perusahaan.

Sistem informasi akuntansi yang menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam sistem informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar bisa lebih efektif dan efisien

Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikutsertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya

informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peran penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi Putra (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah manajemen kualitas total. Dimana penerapan manajemen kualitas total tidak hanya menekankan aspek hasil saja tetapi juga menekankan aspek yang lain seperti aspek manusia dan kualitas prosesnya.

Manajemen kualitas total adalah suatu metode yang digunakan untuk memaksimalkan daya saing sebuah perusahaan dimana untuk memaksimalkan daya saingnya tersebut melalui perbaikan secara terus menerus baik atas produk, jasa, manusia, proses maupun lingkungannya Tjipto Dan Diana (2003). Dimana konsep manajemen kualitas total berusaha memberikan respon secara cepat dan tepat terhadap setiap perubahan yang terjadi pada sebuah perusahaan, baik perubahan tersebut didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal perusahaan.

Manajemen kualitas total hanya dapat dicapai dengan memperhatikan karakteristik yang meliputi: fokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengembalian keputusan dan pemecahan masalah,

memiliki komitmen jangka panjang, membutuhkan kerja sama tim (*teamwork*), memperbaiki proses secara berkesinambungan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kebebasan yang terkendali, memiliki kesatuan tujuan dan adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

Dengan menerapkan manajemen kualitas total perusahaan tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain karena konsep dasar manajemen kualitas total adalah perbaikan secara berkala dan terus menerus. Sehingga dengan hal tersebut perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki setiap ada sistem yang salah atau tidak sesuai.

Penerapan manajemen kualitas total diperlukan untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*), disamping sebagai sebuah sistem manajemen kualitas, juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena tinggi rendahnya kinerja karyawan akan ditentukan oleh berhasil tidaknya penerapan manajemen kualitas total di sebuah perusahaan Munizu (2020).

PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang perusahaan yang berdiri pada tahun 2019 merupakan perusahaan *dealer Mitsubishi Motors* dan *Mitsubishi Fuso Truck and Bus* yang berada di Jalan Boulevard Barat No.8 Bundaran Komp. Cemara Asri, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Perusahaan berfokus pada penyediaan penjualan (*sales*) untuk kendaraan Mitsubishi.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan

DAFTAR ABSENSI KARYAWAN PT SARDANA INDAH BERLIAN MOTOR JULI 2019 - MARET 2021								
BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	JK x HK	ABSENSI KARYAWAN			JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI %
				A	S	I		
Juli	50	24	1200	5	3	7	15	1.25%
Agustus	50	24	1200	2	2	3	7	0.58%
September	50	23	1150	3	5	4	12	1.04%
Oktober	50	24	1200	4	6	5	15	1.25%
November	50	24	1200	6	4	7	17	1.41%
Desember	50	22	1100	5	5	6	16	1.45%
Januari	50	22	1100	9	7	4	20	1.81%
Februari	50	24	1200	7	8	3	18	1.5%
Maret	50	23	1150	15	23	5	43	3.73%
April	50	23	1150	20	25	32	77	6.69%
Mei	50	19	950	21	26	31	78	8.21%
Juni	50	23	1150	19	27	33	79	6.86%
Juli	50	23	1150	22	28	27	77	6.69%
Agustus	50	21	1050	16	26	28	70	6.66%
September	50	24	1200	27	29	25	81	6.75%
Oktober	50	21	1050	28	31	26	85	8.09%
November	50	24	1200	21	33	32	86	7.16%
Desember	50	21	1050	16	34	25	75	7.14%
Januari	50	22	1100	17	32	24	73	6.63%
Februari	50	23	1150	18	36	22	76	6.60%
Maret	50	23	1150	19	38	31	88	7.65%
TOTAL		477	23850	300	428	380	1108	4.64%

Sumber : PT. Sardana Indah berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serang

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase ketidakhadiran karyawan meliputi alpha, sakit dan izin. Dalam data tersebut dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang sebelum terjadi pandemi Covid-19 nilai rata-rata nya 1.28% pada bulan juli 2019 – Februari 2020. Kemudian pada bulan Maret 2020 – Maret 2021 daftar absensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 6.83% disebabkan karena adanya pandemi covid-19. Kinerja Karyawan PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang Pada bulan Juli 2019 – Maret 2021 mengalami kenaikan tingkat absensi, itu semua terjadi karena pada bulan tersebut terjadinya penurunan kinerja karyawan sesuai

pada tabel 1.1 absensi karyawan yang meningkat melebihi rata-rata tingkat absensi.

Faktor lain dibuktikan juga dengan adanya wawancara peneliti dengan *Branch Manager* PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang, ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pertama, sering kali terjadi situasi karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau *resign* dari perusahaan karena adanya permasalahan konflik antar rekan kerja dan isu-isu terkait tindakan tidak jujur dalam proses penjualan. Kedua, adanya penurunan motivasi karyawan terutama di bagian penjualan, merasakan frustrasi dan kurang termotivasi jika target penjualan tidak tercapai secara berulang. Hal ini bisa mempengaruhi produktivitas dan kualitas Kinerja karyawan yang berefek pada keefektivitasan pada penjualan perusahaan. Ketiga, masih ada sedikit kekeliruan dalam pencatatan yang timbul karena sebagian besar tahapan dalam penyusunan laporan keuangan masih mengalami masalah dalam hal kesalahan pencatatan seperti bukti transaksi penjualan dan faktur penjualan.

Untuk mengatasi situasi ini, dibutuhkan kehadiran sebuah mekanisme yang memiliki kapabilitas untuk menghasilkan informasi, yaitu sistem informasi akuntansi. Untuk memastikan kelancaran fungsi suatu bagian organisasi atau perusahaan, diperlukan proses pengumpulan, klasifikasi, pengolahan, analisis, dan pertukaran data finansial yang penting dalam proses pengambilan keputusan, baik oleh pihak dalam organisasi maupun di luar. Tidak hanya itu, kesinambungan operasional sistem informasi akuntansi bisa berhasil dicapai jika ada kesatuan

manajemen kualitas total yang terpadu di dalamnya. Manajemen kualitas total bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dibutuhkan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total sebagai alternatif yang efektif dan memadai untuk mengatasi persoalan pada kinerja karyawan. Penting untuk mengamati indikator-indikator di dalam sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total, yang menjadi landasan bagi tercapainya kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan akan bisa mencapai sasarnya dengan efektif, khususnya dalam kinerja karyawan.

Dengan demikian, Peneliti ingin mengetahui bagaimana PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang menjalankan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total. Oleh karena itu, peneliti membuat skripsi dengan judul: **“Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang Pada bulan Juli 2019 – Maret 2021 mengalami kenaikan tingkat absensi dari 1,28% - 6,83% , itu semua terjadi karena pada bulan tersebut terjadinya penurunan kinerja karyawan sesuai pada absensi karyawan yang meningkat melebihi rata-rata tingkat absensi. Permasalahan lainnya diduga sering kali terjadi situasi karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau *resign* dari perusahaan karena adanya permasalahan konflik antar rekan kerja dan isu-isu terkait tindakan tidak jujur

dalam proses penjualan. Selain itu, adanya penurunan motivasi karyawan terutama di bagian penjualan, merasakan frustrasi dan kurang termotivasi jika target penjualan tidak tercapai secara berulang. Dan masih ada sedikit kekeliruan dalam pencatatan yang timbul karena sebagian besar tahapan dalam penyusunan laporan keuangan masih mengalami masalah dalam hal kesalahan pencatatan seperti bukti transaksi penjualan dan faktur penjualan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang?
2. Apakah penerapan manajemen kualitas total berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang?
3. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.

2. Untuk menguji penerapan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.
3. Untuk menguji penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, dan dapat memperkaya bahan kepustakaan mengenai penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan

bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan di perusahaan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

d. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan memberikan kebijakan untuk mengembangkan pengetahuan tentang penerapan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

dalam metode pembelajaran pada akuntansi manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem “adalah serangkaian komponen yang di koordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan”. Sesuai dengan definisi tersebut sebuah sistem memiliki tiga karakteristik menurut Krismiaji (2010), yaitu :

1. Komponen yang dapat dilihat, dirasakan, dan didengar.
2. Proses, yaitu kegiatan untuk mengkoordinasikan komponen yang terlibat dalam sebuah sistem.
3. Tujuan, yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai dari kegiatan koordinasi komponen tersebut.

Sistem informasi akuntansi “adalah sebuah sistem untuk memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis, menurut Krismiaji (2010)”.

Selanjutnya, Marshall (2015) berpendapat lain bahwa sistem informasi akuntansi adalah sebuah media yang berfungsi untuk menyimpan, memproses, mengelola, merekam data akuntansi dan data-data lainnya untuk menghasilkan sebuah informasi untuk para pihak yang mengambil sebuah keputusan. Sistem informasi ini bisa berbentuk fisik misalnya pada catatan manual maupun dalam catatan yang terkomputerisasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem primer dalam perusahaan ataupun organisasi untuk menyediakan

sekumpulan informasi kepada pengguna ataupun user yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian Suwanto (2013) memiliki asumsi yang berbeda bahwa sistem informasi akuntansi yaitu kumpulan elemen yang saling berhubungan dan saling bekerjasama dalam kegiatan pemrosesan, pengumpulan, dan penyimpanan sebuah informasi yang akan digunakan sebagai bahan pendukung untuk pihak yang akan mengambil keputusan pengendalian dan koordinasi serta membantu untuk memberikan skema mengenai kegiatan bisnis si perusahaan tersebut.

Berdasarkan asumsi diatas, Maka ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sebuah media atau alat yang di manfaatkan sebagai pengelola data akuntansi yang terdiri dari alat yang dikoordinasi manusia, dengan cara yang saling berinteraksi di sebuah perusahaan yang sudah terstruktur gunanya untuk menghasilkan sistem informasi akuntansi keuangan ataupun sistem informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga dapat membantu perencanaan, pengendalian, dan pengoprasian suatu bisnis dengan optimal.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

1. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi dari sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2010) adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data, memproses data tentang kegiatan organisasi secara efisiensi.
2. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

3. Melakukan pengawasan yang memadai untuk menjamin bahwa data transaksi bisnis telah dicatat dan diproses secara akurat serta untuk melindungi data tersebut dan aktivitas lainnya.

2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan dari sistem informasi akuntansi ini adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada berbagai pihak baik internal maupun eksternal yang membutuhkan informasi tersebut dalam pengambilan keputusan.

Sistem Informasi Akuntansi memiliki 4 empat tujuan menurut Mulyadi (2010), yaitu :

1. Untuk dapat menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha.
2. Untuk dapat memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasinya.
3. Untuk dapat memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, adalah untuk memperbaiki tingkat keandalan informasi akuntansi serta untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban serta perlindungan kekayaan perusahaan.
4. Untuk dapat mengurangi biaya keakrual dalam penyelenggaraan catatan akuntansi, yaitu dengan mempergunakan sistem dan prosedur yang baik, maka dapat mencegah pemborosan waktu, tenaga dan biaya.

2.1.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

SIA memiliki tujuan atau manfaat menurut Gondodiyoto (2007), sebagai berikut :

1. Untuk melakukan pencatatan (*recording*) transaksi dengan biaya klerikal seminimal mungkin dan menyediakan informasi bagi pihak intern untuk pengelolaan kegiatan usaha serta para pihak terkait (*Stock holder or stake holder*)
2. Untuk memperbaiki informasi yang di hasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketetapan penyajian maupun struktru informasinya.
3. Untuk menerapkan (implementasi) sistem pengendalian intern, memperbaiki kinerja dan tingkat kendalan (*reliability*). Informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban (*akuntabilitas*).
4. Menjaga atau meningkatkan perlindungan kekayaan perusahaan.

Sistem informasi akuntansi melaksanakan empat tugas dasar pengolahan data, antara lain pengumpulan data, manipulasi data, penyimpanan data dan penyimpanan dokumen menurut McLeod (2007), penjelasannya adalah :

1. Pengumpulan Data

Sistem pengolahan data mengumpulkan data yang menjelaskan setiap tindakan internal perusahaan dan transaksi lingkungan perusahaan.

2. Manipulasi Data

Operasi manipulasi data meliputi :

- a. Pengklasifikasikan. Elemen – elemen data tertentu dalam catatan digunakan sebagai kode.
- b. Penyortiran. Catatan – catatan disusun sesuai urutan tertentu

berdasarkan kode atau elemen data lain.

- c. Penghitungan operasi aritmetika dan logika dilaksanakan pada elemen – elemen data untuk menghasilkan elemen – elemen data tambahan.
- d. Pengikhtisaran. Terdapat begitu banyak data yang perlu disintesis menjadi bentuk total, subtotal, rata – rata, dan seterusnya.

3. Penyimpanan Data

Data disimpan pada media penyimpanan sekunder dan file dapat diintegrasikan secara logis untuk membentuk suatu database.

4. Penyimpanan Dokumen

SIA menghasilkan output untuk perorangan dan organisasi baik di dalam dan di luar perusahaan, output tersebut dipicu dalam dua cara :

- a. Oleh suatu tindakan. Output dihasilkan jika sesuatu terjadi
- b. Oleh jadwal waktu. Output dihasilkan pada suatu saat tertentu.

2.1.4 Hubungan Sistem Informai Akuntansi Dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap karyawan di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong perusahaan untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan

semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2.1.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Dibawah ini beberapa indicator dari sistem informasi akuntansi menurut Mercus Heidman (2018) :

1. Integrasi

Tingkat dimana sistem memfasilitas kombinasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan bisnis.

2. Fleksibilitas

Kemampuan sistem dalam menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan proses bisnis organisasi

3. Aksebilitas

Kemampuan sistem dalam menyesuaikan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna.

4. Formalisasi

Menguraikan aturan tentang bagaimana anggota organisasi berinteraksiantara satu sama lain.

2.2 Manajemen Kualitas Total

2.2.1 Pengertian Manajemen Kualitas Total

Total Quality Management yang dikenal juga dengan manajemen mutu terpadu didefenisikan sebagai suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa tenaga kerja, proses dan lingkungannya Nasution (2005).

Definisi lain menyatakan bahwa manajemen kualitas total merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Manajemen kualitas total merupakan sistem manajemen yang berfokus pada orang atau karyawan dan bertujuan untuk terus menerus meningkatkan nilai yang diberikan pelanggan dengan biaya penciptaan nilai yang lebih rendah.

Manajemen kualitas total menurut Ibrahim (2000: 22) dipahami sebagai suatu sistem manajemen yang membuat perencanaan dan mengambil keputusan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, mengolah, memanfaatkan seluruh modal peralatan dan material, teknologi, sistem informasi, energi dan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar konsumen terus menerus untuk kelangsungan hidup perusahaan secara efisiensi, efektif dan bertanggung jawab dengan partisipasi seluruh sumber daya manusia.

Menurut Tjiptono Dan Diana (2003) Manajemen kualitas total merupakan suatu pendekatan dalam upaya untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

Menurut Krajewski Dan Ritzma (2006) Manajemen kualitas total merupakan paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimalkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan konsumen, keterlibatan sebuah karyawan, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan organisasi.

Menurut Yamit dan Akhyar (2014), manajemen mutu terpadu atau sering

disebut dengan manajemen kualitas total dapat didefinisikan dari tiga kata dimilikinya yaitu: Total (keseluruhan), Quality (kualitas, derajat atau tingkat keunggulan barang atau jasa), Management (tindakan, seni, cara meng-handle, pengendalian, penagarah). Dari ketiga kata yang dimilikinya, defenisi Manajemen kualitas total adalah “sistem manajemen yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (customer satisfaction) dengan kegiatan yang diupayakan bemar sekali (right first time), melalui perbaikan berkesinambungan (continuous improvement) dan memotivasi karyawan.

Manajemen kualitas total menurut Wibowo (2011 :150) adalah suatu strategi organisasi untuk memberikan komitmennya pada peningkatan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan memperbaiki proses organisasional. Menurut Gaspersz (2005: 5-6), Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) didefenisikan sebagai suatu cara meningkatkan performasi secara terus menerus (continues performance improvement) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen kualitas total adalah sebuah konsep manajemen yang bertujuan untuk memaksimalkan daya saing perusahaan dengan melakukan perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan.

2.2.2 Prinsip Manajemen Kualitas Total

Menurut Schuening dan Christoper dalam Nasution (2005), ada empat prinsip utama manajemen kualitas total, yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan Pelanggan

Dalam manajemen kualitas total konsep mengenai kualitas dan pelanggan diperluas. Pelanggan itu sendiri meliputi pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipuaskan dalam segala aspek, termasuk di dalam harganya, keamanan, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, segala aktivitas perusahaan harus dikoordinasikan untuk memuaskan para pelanggan.

2. Respek terhadap Setiap Orang

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan, oleh karena itu setiap orang dalam perusahaan diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Manajemen Berdasarkan Fakta

Maksud dari manajemen berdasarkan fakta bahwa setiap keputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar perasaan (*feeling*). Karyawan dengan menggunakan data maka manajemen dan tim dalam perusahaan dapat memfokuskan usahanya pada situasi tertentu.

4. Perbaikan Berkesinambungan

Untuk mencapai kesuksesan, setiap perusahaan perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan.

2.2.3 Karakteristik Manajemen Kualitas Total

Menurut Tjipto Dan Diana (2003) yang menjadi karakteristik manajemen kualitas total ada sepuluh sepuluh, yaitu sebagai berikut :

1. Fokus pada Pelanggan

Pelanggan adalah semua orang yang menuntut kita atau perusahaan untuk memenuhi suatu standar kualitas tertentu, dan karena itu akan memberikan pengaruh pada performa perusahaan. Dalam manajemen kualitas total fokus pelanggan ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal, dimana pelanggan eksternal menentukan kualitas produk dan jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas manusia, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk dan jasa.

2. Obsesi yang tinggi terhadap kualitas

Dalam organisasi, penentu akhir kualitas adalah pelanggan internal dan eksternal. Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi yang ditentukan tersebut. Dengan begitu maka karyawan pada setiap level akan berusaha melaksanakan setiap aspek pekerjaannya dengan baik. Maka dapat diartikan obsesi terhadap kualitas mengandung makna bahwa setiap karyawan secara agresif berusaha mencapai kualitas dalam rangka melampaui harapan pelanggan internal dan eksternal.

3. Pendekatan ilmiah

Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan manajemen kualitas total, terutama untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut.

4. Komitmen jangka panjang

Komitmen jangka panjang sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan manajemen kualitas total dapat berjalan dengan sukses.

5. Kerja sama tim (*teamwork*)

Kerja sama tim merupakan salah satu faktor fundamental dalam manajemen kualitas total. Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Prinsip ini didasarkan pada keyakinan bahwa kerja sama tim akan dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik daripada bekerja secara individual.

6. Perbaikan sistem secara berkesinambungan

Setiap produk dan jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses – proses tertentu didalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkan nya dapat meningkat.

7. Pendidikan dan pelatihan

Dalam sebuah perusahaan, pendidikan dan pelatihan adalah faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Dalam hal ini berlaku prinsip bahwa belajar merupakan proses yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batas usia. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya

8. Kebebasan yang terkendali

Dalam Manajemen kualitas total, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan “rasa memiliki” dan “tanggung jawab” karyawan terhadap keputusan yang telah dibuat.

9. Kesatuan tujuan

Supaya Manajemen kualitas total berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian setiap usaha dapat diarahkan pada

tujuan yang sama.

10. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting dalam penerapan manajemen kualitas total. Usaha untuk melibatkan karyawan membawa 2 manfaat utama, yaitu:

- a. Meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif karena mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak – pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja.
- b. Keterlibatan karyawan juga meningkatkan “rasa memiliki” dan “tanggung jawab” atas keputusan dengan melibatkan orang – orang yang harus melaksanakannya. Sedangkan pemberdayaan atau pemberian wewenang (*empowerment*) dapat diartikan sebagai kelibatan karyawan yang benar – benar berarti. Dengan demikian, pemberdayaan tidak sekedar hanya memiliki masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan, dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak.

2.2.4 Manfaat Manajemen Kualitas Total

Menurut Akhyar (2014), manajemen kualitas total sangat bermanfaat baik bagi pelanggan, institusi, maupun karyawannya.

Adapun manfaat manajemen kualitas total bagi pelanggan adalah :

1. Kepedulian terhadap pelanggan menjadi lebih baik sehingga pelanggan lebih diperhatikan.

2. Kepuasan pelanggan terjamin.

Manfaat manajemen kualitas total bagi karyawan adalah :

1. Terdapat perubahan kualitas produk dan pelayanan
2. Karyawan lebih termotivasi
3. Permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat

Manfaat lain dari penerapan manajemen kualitas total yang mungkin dapat diraskan oleh perusahaandimasa yang akan datang adalah :

1. Membuat institusi sebagai pemimpin (*leader*) dan bukan hanya sekedar pengikut (*followers*).
2. Membantu terciptanya *teamwork*
3. Membuat perusahaan lebih sensitif terhadap kebutuhan pelanggan.
4. Membuat perusahaan siap dan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan.
5. Hubungan antara karyawan menjadi lebih mudah dan lebih baik lagi.

2.2.5 Indikator Manajemen Kualitas Total

1. Indikator fokus pada pelanggan yang dikembangkan oleh Tjipto Dan diana (2013), yaitu
 - a. Kepuasan nasabah
 - b. Kemampuan mengukur dan menganalisa tingkat kepuasan nasabah
 - c. Merespon keluhan nasabah dengan cepat dan tepat
2. Indikator obsesi terhadap kualitas yang dikembangkan oleh Dewi (2013), yaitu:
 - a. Pelanggan sebagai aset

- b. Usaha untuk memperbaiki kualitas
 - c. Kualitas produk dan pelayanan
3. Indikator pendekatan ilmiah yang dikembangkan oleh Dewi (2013) yaitu:
 - a. Mendesain pekerjaan
 - b. Memantau prestasi atau kegiatan
4. Indikator komitmen jangka panjang yang dikembangkan oleh Widjaya (2014), yaitu:
 - a. Menerapkan praktek
 - b. Mencapai misi
5. Indikator *teamwork* yang dikembangkan oleh Tjipto Dan Diana (2013), yaitu:
 - a. Berkomunikasi
 - b. Pembagian kerja
6. Indikator perbaikan berkesinambungan yang dikembangkan oleh Tjipto Dan Diana (2013), yaitu:
 - a. Perbaikan masalah
 - b. Memantau perubahan
7. Indikator pendidikan & pelatihan yang dikembangkan oleh Tjipto Dan Diana(2013), yaitu:
 - a. Keikutsertaan karyawan
 - b. Kesesuaian materi
 - c. Evaluasi dari setiap pelatihan
8. Indikator kebebasan terkendali yang dikembangkan oleh

Widjaya (2014), yaitu:

- a. Memberikan wewenang
 - b. Kebebasan pendapat
9. Indikator kesatuan tujuan yang dikembangkan oleh Widjaya (2014), yaitu:
- a. Memahami tujuan
 - b. Memajukan perusahaan
10. Indikator keterlibatan karyawan yang dikembangkan oleh

Alhudri (2015), yaitu:

- a. Peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan
- b. Peran serta karyawan dalam proses peningkatan aspek kualitas

2.2.6 Hubungan Manajemen Kualitas Total Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen kualitas total Sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena dengan adanya manajemen kualitas total perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat segera memperbaiki jika terdapat suatu sistem yang salah di perusahaan. Perusahaan yang menerapkan manajemen kualitas total bertujuan untuk memenuhi kepuasan dan harapan pelanggan, tuntutan perubahan lingkungan dan tuntutan perusahaan sendiri. Penerapan manajemen kualitas total yang efektif membawa pengaruh positif yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Dengan adanya penerapan manajemen kualitas total diharapkan mempengaruhi kinerja dari perusahaan atau organisasi tersebut.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2011). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (2004).

Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja didefinisikan pula sebagai penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu dan karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam melakukan aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang diembannya. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan diperlukan penilaian kinerja, karena dengan

melaksanakan penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari pemimpin, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja Priyono (2010). Kegiatan ini dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kinerja merupakan sesuatu tahapan – tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja menurut Handoko (1996) sebagaimana yang dikutip oleh Priyono (2010) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – keputusan Penempatan

Promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi yang tidak bagus menunjukkan perlu dilakukannya pelatihan. Demikian juga prestasi yang baik mencerminkan potensi yang perlu untuk dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan – penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja karyawan mencerminkan kekutaan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan – kesalahan Desai Pekerjaan

Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Dalam hal ini, penilaian prestasi membantu mendiagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan Eksternal

Terkadang prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah – masalah pribadi. Dengan melakukan penilaian prestasi maka departemen personalia bisa menawarkan bantuan.

Secara garis besar penilaian pekerja berguna untuk karyawan dan untuk

perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir.

2.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung faktor – faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Rahadi (2010) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*), dan manajemen kualitas total merupakan bagian dari keduanya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sifat karyawan dalam menghadapi situasi kerja, dimana motivasi tersebut sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah faktor motivasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pemberian reward.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kualitas dan kuantitas hasil kerja pada tiap individu di dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Indikator kinerja yang dikembangkan oleh Rahadi (2010) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kedisiplinan
4. Loyalitas

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapapeneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

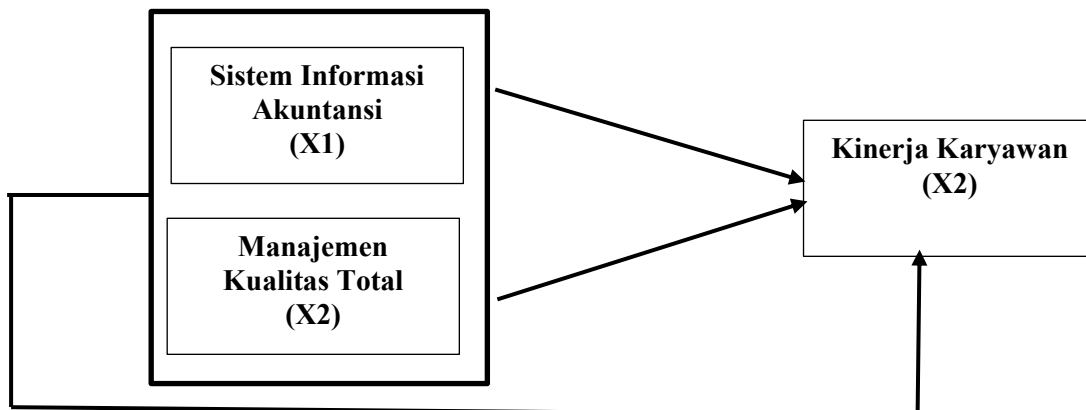
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aghul Jannatun, Endang Masitoh W, dan Rosa Nikmatul Fajri (2021)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Kinerja karyawan	Perumusan Hipotesis menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpenagruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan SIA maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya integritas yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya integritas dapat membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ddan tanggung jawab dalam perusahaan.
2.	Indriani Rahma Shinta dan Akhmad Riduwan (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerjadan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> a. Hasil Penelitian ini menyatakan sistem Informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyaawan PT. SahabatSakinah Senter. b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Sakinah Senter.

			c. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Sakinah Senter.
3.	Salsabila Agustina (2020)	Pengaruh Total Quality Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan total quality management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Fauzan Hakim dan Mayang Aryanti (2020)	Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara total quality management dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Victory Chingluh. Di dapat hasil uji hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikasni $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2015) adalah sebuah bentuk yang menghubungkan dengan teoritas dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati ataupun diuji melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan teori yang dipaparkan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total sebagai variabel independen atau bisa disebut variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau bisa disebut variabel terikat.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban ataupun dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Yusuf, 2014, 130).

Berdasarkan kerangka 2.1, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: Sistem informasi akuntansi memiliki peranan dan manfaat yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, di dalam perusahaan sangat membutuhkan suatu sistem yang berperan dalam memproses dan mengolah data transaksi penjualan secara efektif dan efisien dalam pengambilan keputusan. Perusahaan sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap karyawan di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong perusahaan untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan akan mempermudah dan

mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.

Manajemen kualitas total Sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena dengan adanya manajemen kualitas total perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat segera memperbaiki jika terdapat suatu sistem yang salah di perusahaan. Perusahaan yang menerapkan manajemen kualitas total bertujuan untuk memenuhi kepuasan dan harapan pelanggan, tuntutan perubahan lingkungan dan tuntutan perusahaan sendiri. Penerapan manajemen kualitas total yang efektif membawa pengaruh positif yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Dengan adanya penerapan manajemen kualitas total diharapkan mempengaruhi kinerja dari perusahaan atau organisasi tersebut

H2 : Manajemen Kualitas Total berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.

Sistem informasi akuntansi memiliki peranan dan manfaat yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, di dalam perusahaan sangat membutuhkan suatu sistem yang berperan dalam memproses dan mengolah data transaksi penjualan secara efektif dan efisien dalam pengambilan keputusan. Perusahaan

sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap karyawan di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong perusahaan untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Manajemen kualitas total Sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena dengan adanya Manajemen kualitas total perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga dapat segera memperbaiki jika terdapat suatu sistem yang salah di perusahaan. Perusahaan yang menerapkan Manajemen kualitas total bertujuan untuk memenuhi kepuasan dan harapan pelanggan, tuntutan perubahan lingkungan dan tuntutan perusahaan sendiri. Penerapan Manajemen kualitas total yang efektif membawa pengaruh positif yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

H3 : Sistem informasi akuntansi Dan Manajemen Kualitas Total berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain, Objek dan Waktu Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antar dua variabel atau lebih.

3.1.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang yang beralamat di Jl. Boulevard Barat No.8, Bundaran Komplek Cemara Asri, Kelurahan Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Berikut ini merupakan rincian waktu penelitian yang dibutuhkan peneliti dari awal pengajuan judul hingga rencana penyelesaian penelitian:

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

NO	Uraian Kegiatan	2023										2024			
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mart	Apr
1	Pengajuan Judul	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■	■										
3	Bimbingan Proposal		■	■	■										
4	Seminar Proposal					■									
5	Akumulasi Data dan Pengolahan Data						■	■	■	■	■	■	■		
6	Bimbingan Skripsi						■	■	■	■	■	■	■		
7	Seminar Hasil						■	■	■	■	■	■	■		
8	Pengajuan Sidang													■	
9	Sidang Meja hijau														■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Sehingga, populasi dapat diartikan sebagai data yang diteliti, yaitu berkaitan dengan sekelompok orang, kejadian atau semua yang mempunyai karakteristik tertentu Sugiyono (2002). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang kompleks Cemara Asri, Deli Serdang, sebanyak 50 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Astriana (2022), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat di dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan *non-probability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*. *Non-probability sampling* merujuk pada cara pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang setara bagi setiap elemen atau individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel. Pendekatan pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan *purposive sampling* yang tergolong dalam kategori *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018), teknik *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Tabel 3.2
Kriteria Pengambilan Sampel

No	Kriteria	Jumlah
1	Karyawan bagian penjualan PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang	34
2	Karyawan bagian keuangan PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang	6
	Jumlah sampel sesuai kriteria	40

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan kriteria pengambilan sampel di atas, maka dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan dan keuangan di PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang sebanyak 40 karyawan.

3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen (terikat) dan tiga

variabel independen (bebas), adapun masing- masing definisi setiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	Sistem informasi akuntansi adalah sebuah media yang berfungsi untuk menyimpan, memproses, mengelola, merekam data akuntansi dan data-data lainnya untuk menghasilkan sebuah informasi untuk para pihak yang mengambil sebuah keputusan. Sumber : Marshall 2015	1. Integrasi 2. Fleksibilitas 3. Akseblitas 4. Formalisasi Sumber : Marshall 2015	Skala Ordinal
2	Manajemen Kualitas Total (X ₂)	Manajemen kualitas total adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Sumber: Dr. Guntur Karnaeni, M.Si., Sobirin, S.S., M.Si. (2017)	1. Fokus pada pelanggan 2. Obsesi terhadap kualitas 3. Pendekatan Ilmiah 4. Komitmen jangka panjang 5. Teamwork 6. Perbaikan berkesinambungan 7. Pendidikan & pelatihan 8. Kebebasan terkendali 9. Kesatuan tujuan 10. Keterlibatan dalam pemberdayaan karyawan Sumber: Dr. Guntur Karnaeni, M.Si., Sobirin, S.S., M.Si. (2017)	Skala Ordinal

4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2015)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kedisiplinan 4. Loyalitas Sumber: Mangkunegara (2015)	Skala Ordinal
---	----------------------	---	---	---------------

3.4 Jenis dan Sumber Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka, yang mana berupa kusioner yang didalam terdapat skor jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang ada.

3.4.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugyono (2012:198) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer dalam penelitian ini adalah data melalui kusioner yang diperoleh peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner (angket). Menurut Sugiyono (2013:199) Kusioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab, yang dimana dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu pengukuran persepsi jawaban atau pendapat responden. skala ordinal ditentukan oleh 5 skor.

Tabel 3.4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner Ghozali (2013). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner tersebut dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas ini digunakan metode pearson correlation yakni dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor disetiap konstruksinya signifikan pada level 0,01 dan 0,05, maka pertanyaan tersebut akan dikatakan valid , Ghozali (2013)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk, Ghozali (2013). Dan pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode one shot yakni pengukuran hanya sekali dan hasilnya diandingkan dengan pertanyaan lain

ataupun mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik dengan cronbach alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha $> 0,70$, Ghozali (2013).

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Manajemen Kualitas Total

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel X

e = Error

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen ini keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dan jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah yang ada. Untuk dapat menguji apakah distribusi data normal, maka dilakukan pengujian dengan cara analisis statistik yakni uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Distribusi data akan dikatakan normal apabila

menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0.05, Ghozali (2013).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikuti sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksinya maka dalam penelitian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Masalah multikolinearitas terjadi apabila nilai Tolerance nya $<0,10$ atau jika suatu variabel independen mempunyai nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas yang digunakan oleh peneliti ini menggunakan uji park. Uji ini ditempuh dengan melakukan regresi terhadap nilai logaritma dari kuadrat residual Ghozali (2013). Untuk menguji heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi rank spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat heterokedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat heterokedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah membuktikan atau menguatkan suatu dugaan

atau anggapan tentang parameter populasi yang tak diketahui berdasar informasi dari sampel yang diambil dari populasi tadi, Mulyono (2006). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hipotesis diuji pada tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$).

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial bertujuan untuk melihat secara individual apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. H_0 diterima H_a ditolak jika nilai output $> 0,5$ untuk $\alpha = 5\%$, dimana variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_a diterima jika nilai output $< 0,5$ untuk $\alpha = 5\%$ dimana variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, digunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh pada variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dan dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

H_a : Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- Apabila probabilitas signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan Adjusted- R^2 karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Semakin tinggi nilai Adjusted- R^2 maka semakin tinggi pula variabel independen dapat (Ghozali, 2013)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat sistem informasi akuntansi di dalam perusahaan tersebut semakin baik pula kinerja karyawan didalamnya.
2. Manajemen kualitas total berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat manajemen kualitas total di dalam perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Sistem informasi akuntansi dan Manajemen kualitas total berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total pada perusahaan semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan diketahuinya hubungan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang, dimana diharapkan di masa yang akan datang hubungan-hubungan tersebut akan meningkat terus oleh karena itu disarankan kepada pihak PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang agar tetap untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan sistem informasi akuntansi dan manajemen kualitas total yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar tidak terjadi kesalahan dan kerugian pada perusahaan karena dilihat dari hasil penelitian sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan ini masih belum fleksibel dan sulit untuk di gunakan.

2. Bagi Akademisi

Semoga hasil penelitian ini dapat membantu bagi para pembaca atau akademisi yang ingin mengetahui pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi, manajemen kualitas total dan kinerja karyawan. Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan oleh peneliti sebelumnya agar hasil penelitian dapat terus berkembang dan dapat memberikan pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perusahaan. Selain itu mengubah

obyek penelitian untuk perusahaan lain dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang berbeda di setiap perusahaan atau bisa menambahkan sampel penelitian agar memperluas cakupan penelitian dan mendapatkan hasilnya yang lebih komprehensif sehingga perusahaan bisa mengetahui kinerja karyawan yang akan berdampak pada keberlangsungan serta kemajuan pada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Achadi, M. S. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan American English Courde Puwokerto. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17.
- Aghul Jannatun, E. M. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Integritas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Agustina, S. (2019). Pengaruh Total Quality Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekono dan Bisnis*, 9.
- Akhyar. (2014). Total Quality Management. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26.
- Alamanda, M. C. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 67.
- Alhudri. (2005). Indikator Keterlibatan Karyawan. *Jurnal EKonomi dan Bisnis*, 28.
- Amri. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16.
- Ardana, L. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 45-62.

Aryanti, F. H. (2020). Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7.

Astriana. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bank Aman Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7-13.

Bintang, C. W. (2020). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT Satria Wicaksana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 52.

B, I. (2000). *TQM Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

Dewi. (2013). Indikator Obsesi Terhadap Kualitas Yang Dikembangkan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25.

Diniyah, F. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kepuasan Jamaah Pada PT. Mustik Kartika Samudera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24.

Dr. Guntur Karnaeni, M. S. (2017). *Total Managemet Quality*. Makassar: SAH Media.

Edison, E. (2017). Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 35-42.

Emron, E. d. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 63.

- Fajri, A. J. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6.
- Fauzan Hakim, M. A. (2020). Pengaruh Total Quality Management Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Chingluh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Gaspersz. (2005). Manajemen Kualitas Total. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5-6.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Balai Pustaka Universita Diponegoro
- Ginting, C. A. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja Pekan Baru. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 84.
- Gondodiyoto. (2007). Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*.
- Haq, L. P. (2020). FIT Model Test Kualitas Informasi Akuntansi Yang Dipergunakan Oleh Kualitas Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah. *Jurnal Riset Akuntansi*, 13.
- Harahap, I. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Indonesia (BSI). *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 85.
- Hani, H. d. (1992). *Manajemn Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE UGM.
- Hasibuan. (2008). Pengertian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Heidman, M. (2018). Indikator Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*.
- Ibrahim. (2000). Total Quality Management. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22.
- Juliarsa, N. M. (2019). Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9.
- Krajewski, R. (2006). Total Quality Management. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Maghfiroh, A. A. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 25.
- Mangkunegara. (2011). Pengertian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25.
- Marshall, B. R. (2007). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- McLeod. (2007). Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 25-36.
- Mulyadi. (2010). Tujuan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 25-30.
- Munizu. (2020). Praktik Total Quality Management dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 32 - 50.
- Nasution. (2005). Total Quality Management. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22.

Nugroho, A. D. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21.

Priyono. (2010). Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22-28.

Purwanti, A. K. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12.

Putra. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 30-43.

Prabu, M. d. (2005). *Evaluasi Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Rahadi. (2010). Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Riduan, I. R. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 32.

Ridwan, I. R. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17.

Rivai. (2004). Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 35.

Rizki Ayu Pramesti, S. A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7.

- Rofiqi, M. Z. (2021). *Reward & Punishment*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Schuening, C. (2005). Prinsip Manajemen Kualitas Total. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24.
- Sentosa, P. (2019). pengertian Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 45-64.
- Solimum, M. M. (2018). Pengaruh Praktik Total Quality Management (TQM) Terhadap Budaya Kualitas, Daya saing dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10.
- Sugiyono. (2015). *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Pendekatan Penelitaian Kuantitatif : *Qauntitative Research Approach Deepublish*
- Surjaweni. (2019). *Meteologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pusataka Baru Perss
- Susilaningtyas, A. (2018). Pengaruh Total Quality Management Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 152.
- Suwanto. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. *Jurnal Akuntansi*.
- Tjipto, D. (2003). *Total Quality Management*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Ke- 4.Yogyakarta

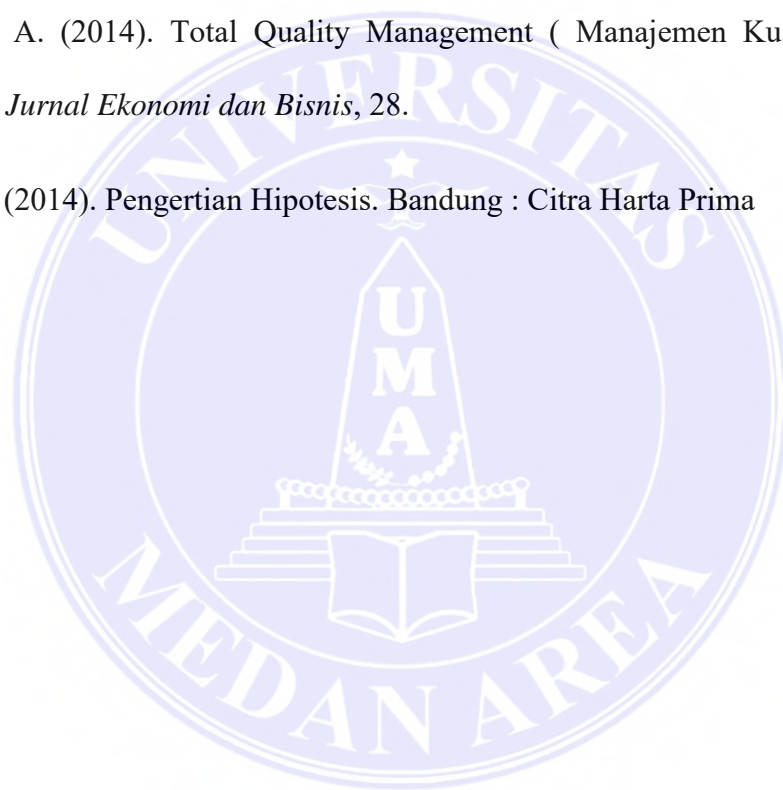
Wibowo. (2011). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7-28.

Widjaya. (2014). Indikator Manajemen Kualitas Total. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Winarno, W. W. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Wingit Press.

Yamit, A. (2014). Total Quality Management (Manajemen Kualitas Total). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28.

Yusuf. (2014). Pengertian Hipotesis. Bandung : Citra Harta Prima





Lampiran 1 : Kusioner Penelitian

PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MANAJEMEN KUALITAS TOTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARDANA INDAH BERLIAN MOTOR CABANG KOMPLEK CEMARA ASRI, DELI SERDANG

I. IDENTITAS RESPONDEN

Karakteristik Responden, Berilah tandah check list (✓) sesuai dengan jawabanyang dipilih

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
3. Bagian Pekerjaan :
4. Pend. Terakhir :
5. Usia :
6. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUSIONER

Adapun petunjuk pengisian kusioner adalah sebagai berikut:

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawabnya.
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternative jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut.

No	Skala <i>Ordinal</i>	Sko r
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3. Kepada Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya, terimakasih atas ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kusioner ini.



DAFTAR PERTANYAAN**A. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Data telah diproses beserta di output dan telah terintegrasi dengan baik sehingga sistem informasi akuntansi dapat beroperasi sesuai dengan fungsinya.					
2	Sistem informasi akuntansi yang ada, fleksibel dan mudah digunakan oleh pemakainya.					
3	Kemampuan sistem dalam menyesuaikan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna.					
4	Dokumentasi sistem informasi akuntansi disiapkan dengan format yang telah distandarisasi.					

B. TOTAL QUALITY MANAGEMENT (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan mengutamakan kepentingan pelanggan.					
2	Perusahaan selalu mempertimbangkan masukan dari pelanggan untuk meningkatkan aspek kualitas.					
3	Perusahaan selalu memantau kegiatan atau prestasi yang dilakukan oleh karyawan.					
4	Kepala Perusahaan dan karyawan berkomitmen meningkatkan capaian hasil pekerjaan sesuai visi dan misi perusahaan.					
5	Terdapat pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil dalam tim.					
6	Perusahaan selalu melakukan perbaikan di setiap masalah yang muncul.					
7	Semua karyawan diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.					

8	Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada karyawan dalam rangka untuk memajukan perusahaan.					
9	Seluruh karyawan bersama – sama bertujuan memajukan perusahaan.					
10	Karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.					

C. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Jumlah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dan mengumpulkan data berupa laporan tepat waktu.					
4	Karyawan mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.					

Lampiran 2: Hasil Output Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Data Hasil Penelitian Variabel Sistem Informasi Akuntansi					
Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	3	3	3	3	12
2	1	3	1	2	7
3	2	2	2	2	8
4	2	3	3	3	11
5	2	3	4	1	10
6	3	3	4	4	14
7	4	4	3	4	15
8	3	4	3	3	13
9	2	4	3	3	12
10	2	3	4	4	13
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	3	4	3	14
15	4	2	2	3	11
16	3	4	3	4	14
17	4	4	5	5	18
18	4	5	4	4	17
19	3	3	4	4	14
20	4	4	4	3	15
21	3	4	4	4	15
22	4	4	3	4	15
23	3	4	4	4	15
24	3	3	3	4	13
25	3	4	4	4	15
26	4	3	4	4	15
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	3	15
29	4	4	5	4	17
30	5	3	4	5	17
31	3	3	4	4	14
32	4	4	4	5	17
33	5	4	4	5	18
34	5	4	4	4	17
35	4	4	3	4	15
36	4	5	5	5	19
37	3	3	4	4	14
38	4	3	4	5	16
39	5	4	4	4	17
40	4	1	3	5	13

Data Hasil Penelitian Variabel Manajemen Kualitas Total (X2)											
RES	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
2	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	41
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	43
5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40
6	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	42
7	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	43
8	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	42
9	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	41
10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
11	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	41
12	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44
13	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	43
14	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
15	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	41
16	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
19	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
20	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
21	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	45
22	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
25	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
26	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	39
27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
28	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
30	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	39
31	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
32	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	32
33	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	30
34	3	4	2	3	3	5	3	4	5	3	35
35	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	37
36	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	31
37	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	38
38	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	30
39	3	3	4	2	3	2	2	3	4	5	31
40	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	29

Data Hasil Penelitian Variabel Manajemen Kualitas Total (Y1)					
RES	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL
1	4	5	5	5	19
2	4	4	4	4	16
3	4	4	5	5	18
4	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	16
6	5	5	4	4	18
7	4	5	4	5	18
8	4	3	3	4	14
9	5	4	4	5	18
10	4	4	4	3	15
11	5	5	4	5	19
12	5	3	5	5	18
13	5	4	5	4	18
14	5	4	4	4	17
15	4	5	5	5	19
16	5	4	5	5	19
17	4	4	4	4	16
18	5	4	5	5	19
19	5	5	4	5	19
20	4	4	5	5	18
21	4	5	5	5	19
22	4	5	4	5	18
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	4	19
25	5	5	4	4	18
26	5	4	5	5	19
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	4	4	4	4	16
30	4	4	5	5	18
31	3	3	3	3	12
32	4	4	4	4	16
33	3	3	3	3	12
34	3	3	4	4	14
35	4	4	4	3	15
36	4	3	3	4	14
37	5	5	4	5	19
38	3	3	3	4	13
39	2	2	3	3	10
40	3	2	3	2	10

Lampiran 3 : Hasil Output Uji SPSS

• Hasil Uji Validitas

□ Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.298	.467**	.616**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.062	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.298	1	.448**	.222	.627**
	Sig. (2-tailed)	.062		.004	.168	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.467**	.448**	1	.514**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.616**	.222	.514**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.168	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.808**	.627**	.792**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.262	.455**	.391*	.345*	.308	.391*	.419**	.403**	.148	.647**
	Sig. (2-tailed)		.103	.003	.013	.029	.053	.013	.007	.010	.360	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.262	1	.326*	.348*	.284	.514**	.418**	.288	.353*	.289	.640**
	Sig. (2-tailed)	.103		.040	.028	.075	.001	.007	.072	.025	.071	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.455**	.326*	1	.275	.384*	.330*	.474**	.378*	.280	.429**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.003	.040		.086	.014	.038	.002	.016	.080	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.391*	.348*	.275	1	.452**	.330*	.520**	.354*	.185	.075	.636**
	Sig. (2-tailed)	.013	.028	.086		.003	.038	.001	.025	.253	.647	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.345*	.284	.384*	.452**	1	.436**	.268	.341*	.174	.418**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.014	.003		.005	.095	.031	.282	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.308	.514**	.330*	.330*	.436**	1	.475**	.305	.276	.201	.662**
	Sig. (2-tailed)	.053	.001	.038	.038	.005		.002	.055	.085	.214	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.391*	.418**	.474**	.520**	.268	.475**	1	.368*	.240	.137	.688**

	Sig. (2-tailed)	.013	.007	.002	.001	.095	.002		.019	.136	.400	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.419**	.288	.378*	.354*	.341*	.305	.368*	1	.327*	.352*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.007	.072	.016	.025	.031	.055	.019		.039	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.403**	.353*	.280	.185	.174	.276	.240	.327*	1	.372*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.010	.025	.080	.253	.282	.085	.136	.039		.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.148	.289	.429**	.075	.418**	.201	.137	.352*	.372*	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.360	.071	.006	.647	.007	.214	.400	.026	.018		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.647**	.640**	.683**	.636**	.650**	.662**	.688**	.651**	.557**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.668**	.611**	.579**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.668**	1	.586**	.624**	.859**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.611**	.586**	1	.674**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.579**	.624**	.674**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	.843**	.859**	.838**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	4

• Hasil Uji Komogrof –smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.65444946

Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.079
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

• Hasil Uji t, F dan R²

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.033	1.051		2.885	.006
	SIA	.120	.034	.163	3.491	.001
	Manajemen_Kualitas_Total	.383	.020	.902	19.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.671	2	84.836	232.550	.000 ^b
	Residual	13.498	37	.365		
	Total	183.169	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen_Kualitas_Total, SIA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.922	.60399

a. Predictors: (Constant), Manajemen_Kualitas_Total, SIA

Lampiran 5: Tabel r

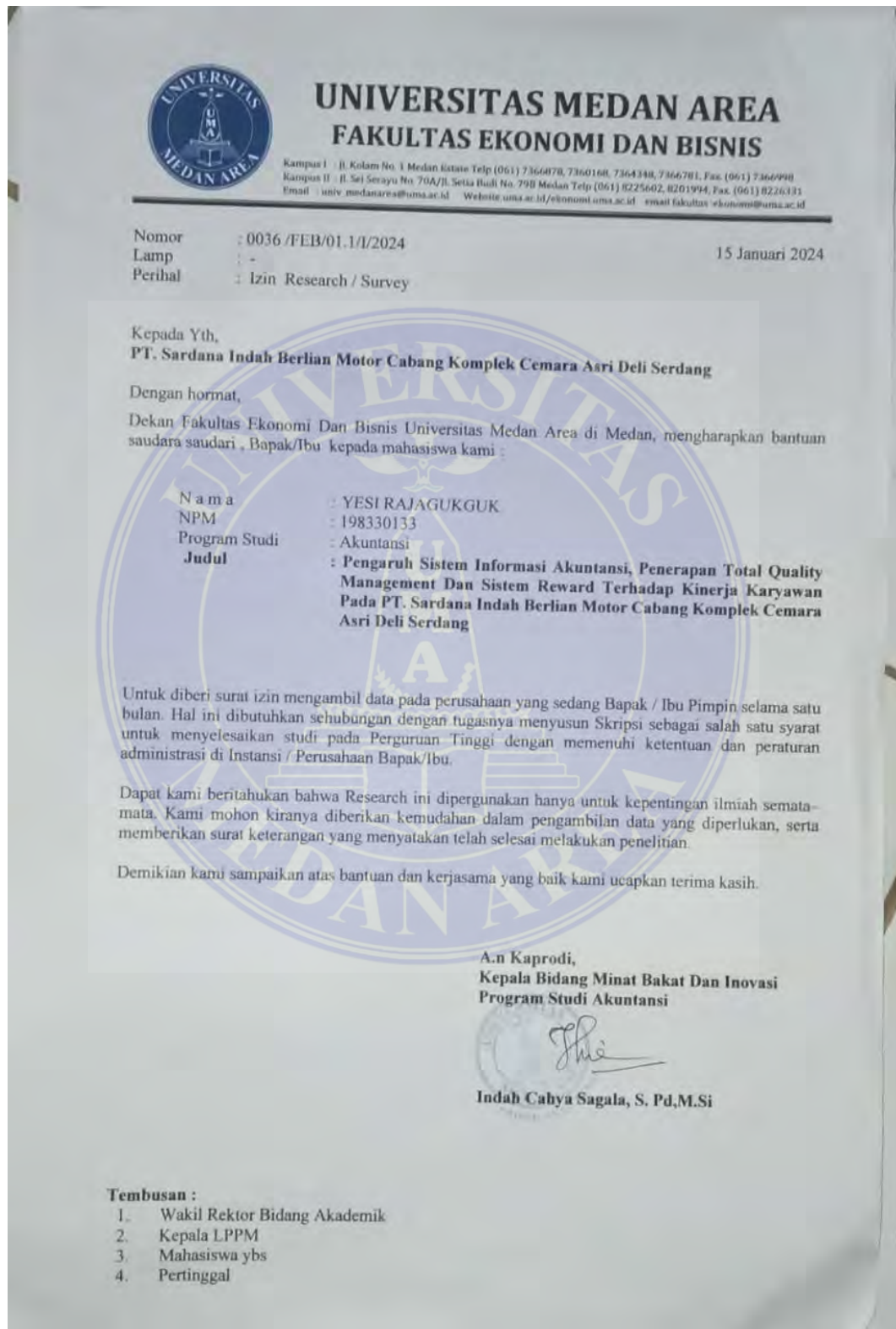
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 6 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

Lampiran 7 Surat Keterangan Riset



Lampiran 8 Surat Selesai Riset

 **PT. SARDANA INDAH BERLIAN MOTOR** 
Jl. Boulevard Barat no.8 Bunderan, Komp. Cemara Asri, Deli Serdang,
Sumatera Utara, 20173

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : T. Budi Syah Alam Purba
Jabatan : Branch Manager PT. Sardana Indah Berlian Motor Deli Serdang
Alamat : Jl. Boulevard Barat No. 8 Bunderan Komplek Cemara Asri Medan


Dengan ini menyatakan bahwa:


Nama Mahasiswa : Yesi Rajagukguk
NPM : 198330133
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Medan Area

Mahasiswi diatas telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang pada bulan Januari 2024 dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Kuliah yang berjudul "Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen Kualitas Total terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sardana Indah Berlian Motor Cabang Komplek Cemara Asri, Deli Serdang".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih

Medan, Selasa 06 Februari 2024
PT. Sardana Indah Berlian Motor


PT. SARDANA INDAH BERLIAN MOTOR
T. Budi Syah Alam Purba
Branch Manager

 The Committed Partner
SARDANA BERLIAN