

**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA TRANSMART CARREFOUR  
PLAZA MEDAN FAIR  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi**

**Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.

**Nama Mahasiswa** : Zainun Nisa Sitepu  
**No.Stambuk** : 118330158  
**Jurusan** : Akuntansi

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Linda Lores SE, M.Si

Pembimbing II



Warsani Purnama SE, Ak, CA, M.Si

Mengetahui :

Ketua Jurusan



Linda Lores SE, M.Si

Dekan



Dr. Ihsan Hffendi SE, M.Si

Tanggal Lulus : Februari 2016

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap peningkatan kinerja manajerial PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan sebanyak 495 orang dengan mengambil sampel sebanyak 99 karyawan sebagai responden. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, peneliti melakukan observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Setelah data terkumpul, akan di analisis dengan menggunakan tehnik analisis data deskriptif. Analisis dilakukan dengan cara menggunakan alat analisis regresi linier. Regresi linier yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas yaitu *Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja* serta 1 variabel terikat yaitu *Kinerja Manajerial PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan*.

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut : 1). Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan; 2) Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan; 3) Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan, dan; 4) Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan dan besar pengaruh tersebut sebesar 0.370 atau 37 %.

**Kata Kunci :** **Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Kinerja Manajerial.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karuniaNya yang telah diberikan penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan”** sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Ruslan Abdul Gani Sitepu dan Ibunda tercinta Ardiani yang memberikan dorongan semangat baik dari segi moril maupun materil. Tiada kata yang pantas dan tiada nilai yang layak untuk menggambarkan besarnya peran mereka dalam kehidupan penulis. Semoga dengan kelulusan dan karya penulis ini dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi mereka berdua.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ilham Ramadhan Nst, SE, Ak, MSi, CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.



5. Ibu Linda Lores, SE, MSi sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, CA, MSi, selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak manajemen PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Teman – teman kuliah stambuk 2011 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang begitu banyak membantu peneliti, khususnya untuk sahabat ani-aniku tersayang (Anggita, Desi, Lesti, Camelia, Yuri, Dewi).

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih.

**Medan, 2015**  
**Peneliti**

**Zainun Nisa Sitepu**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b> .....	4
A. Teori -teori .....	4
1. Informasi Akuntansi Manajemen.....	4
2. Sistem Pengukuran Kinerja .....	8
3. Kinerja Manajerial .....	14
4. Hubungan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .....	19
5. Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial .....	24
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Konseptual .....	27

D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
B. Populasi dan Sampel .....	30
C. Jenis dan Sumber Data .....	31
D. Definisi Operasional .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan .....	49
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

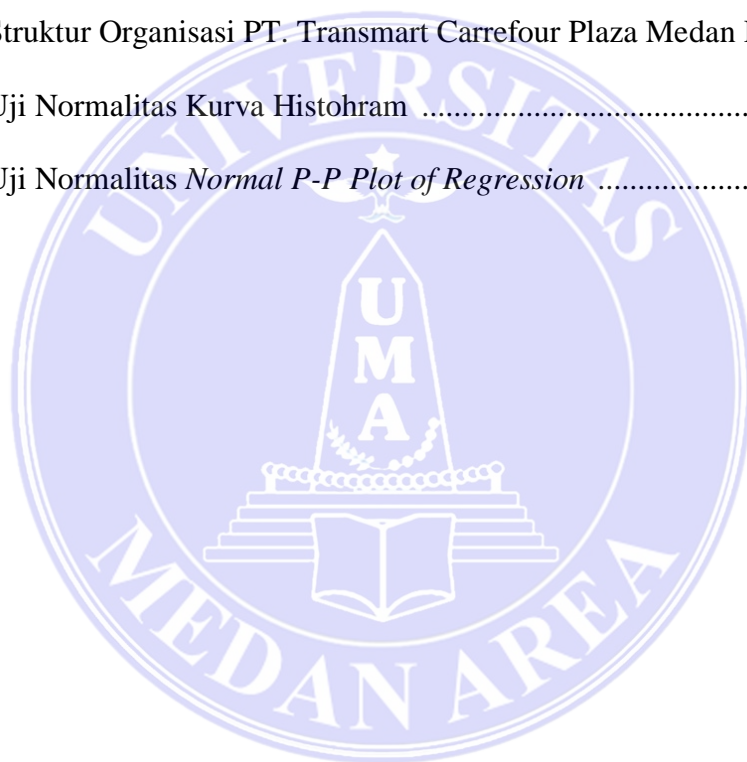
## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu .....	26
2.	Rencana Waktu Penelitian .....	30
3.	Karakteritik Berdasarkan Umur Responden .....	47
4.	Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	47
5.	Karakteritik Berdasarkan Pendidikan Responden .....	48
6.	Uji Validitas Data Variabel Informasi Akuntansi Manajemen (X1)....	49
7.	Uji Validitas Data Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2).....	49
8.	Uji Validitas Data Variabel Kinerja Manajerial (Y) .....	50
9.	Uji Reliabilitas Data Variabel Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	51
10.	Uji Reliabilitas Data Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2).....	51
11.	Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja Manajerial (Y) .....	52
12.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	54
13.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
14.	Model Regresi Linier Berganda .....	56
15.	Hasil Uji Determinasi dengan Model Summary <sup>b</sup> .....	57
16.	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	59
17.	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	60



## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	<i>Contamination and Deficiency of a Job Performance Measure</i> .....	13
2.	Kerangka Konseptual .....	27
3.	Struktur Organisasi PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan	44
4.	Uji Normalitas Kurva Histohram .....	53
5.	Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot of Regression</i> .....	53



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karakteristik informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambilan keputusan dikategorikan dalam *broadscope* (berkaitan dengan penyediaan informasi *internal* dan *eksternal* perusahaan), *timeliness* (berkaitan dengan kecepatan pelaporan), *aggregation* (menyediakan ringkasan informasi sesuai dengan area fungsional, waktu periode atau melalui model keputusan), dan *integration* (terdiri dari informasi tentang aktivitas bagian lain dalam perusahaan dan bagaimana keputusan yang dibuat di satu bagian mempengaruhi kinerja di bagian lainnya).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja suatu badan usaha khususnya manajerial membutuhkan informasi akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen adalah informasi formal yang bersifat keuangan dan non keuangan, kualitatif dan kuantitatif. Informasi ini digunakan oleh manajemen

untuk perencanaan dan pengendalian operasi perusahaan. Salah satu peran penting sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat. Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajemen untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

Peningkatan kinerja juga dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap ini akuntansi manajemen berperan dalam pembuatan indikator kinerja kunci dan satuan ukur untuk masing-masing aktivitas yang dilakukan.

Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja yang ada pada PT. Transmart Carrefour selama ini diterapkan guna mendukung kinerja manajemen. Namun sejauh ini belum dapat dipastikan secara ilmiah sejauh mana pengaruh dan hubungan antara informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja dalam mendukung kinerja manajemen baik secara parsial maupun simultan. Sehingga sulit diukur baik efektivitas informasi akuntansi manajemen yang digunakan maupun keberhasilan dari sistem pengukuran kinerja yang telah diterapkan oleh perusahaan selama ini.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi yang diberi judul “**Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja**”

**Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan”.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut : **“Apakah penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan?”**

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah : **“Untuk mengetahui pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap peningkatan kinerja manajerial PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan”.**

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian ini adalah :

- 1. Bagi Peneliti**, sebagai penambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap peningkatan kinerja manajerial.
- 2. Bagi Perusahaan**, sebagai bahan pertimbangan atau sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijaksanaan guna kemajuan perusahaan.
- 3. Bagi Akademisi**, sebagai salah satu referensi untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya pada waktu yang akan datang khususnya yang membahas topik yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Teori-teori**

##### **1. Informasi Akuntansi Manajemen**

###### **a. Definisi Informasi Akuntansi Manajemen**

Informasi dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna mengetahui keadaan yang terjadi. Informasi selalu di kaitkan dengan data. Data merupakan suatu fakta, persepsi atau apapun yang akan diolah dan di simpan, sedangkan informasi merupakan keluaran yang merupakan hasil pengolahan data. Data merupakan keterangan tentang gambar hasil perhitungan serta hasil pengukuran yang memerlukan proses pengolahan sehingga dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi.

Prawironegoro (2009 : 9) mengemukakan bahwa : “Informasi adalah data yang telah diolah dalam suatu proses yang memberikan manfaat bagi pemakainya”. Salah satu dari jenis informasi yang digunakan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan adalah informasi akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen dapat berupa informasi kualitatif dan kuantitatif. Informasi kuantitatif terbagi atas informasi kuantitatif keuangan dan non keuangan. Informasi akuntansi manajemen terutama digunakan oleh pimpinan perusahaan

dalam menunjang pelaksanaan fungsi- fungsi manajemen, khususnya fungsi perencanaan dan pengawasan.

Informasi akuntansi manajemen merupakan bagian dari informasi akuntansi bertujuan menyediakan informasi untuk kepentingan manajemen dalam menjalankan fungsinya, yang meliputi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hansen dan Mowen (2000) yang mengatakan bahwa “Aktivitas akuntansi manajemen adalah mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklarifikasi, dan melaporkan informasi yang berguna bagi manajemen dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan”.

Berikut ini dikemukakan pengertian informasi akuntansi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Prawironegoro (2009 : 13) yaitu : “ Informasi akuntansi manajemen adalah data historis diolah menjadi informasi relevan sebagai alat untuk pengambilan keputusan “. Menurut Sugiri (2009 :6) mengemukakan pengertian informasi akuntansi manajemen sebagai berikut : “ Informasi akuntansi manajemen adalah data yang telah diproses dengan cara tertentu sehingga berguna untuk pengambilan keputusan “.

Kemudian pengertian yang sama dikemukakan oleh Ahmad (2007 : 3) sebagai berikut :

- 1) Merencanakan secara efektif dan memusatkan perhatiannya pada penyimpangan apa yang direncanakan.
- 2) Mengarahkan operasi sehari-hari

- 3) Mencapai penyelesaian terbaik sehubungan dengan masalah operasi yang dihadapi organisasi.

#### **b. Jenis Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Halim dan Supomo (2008 : 6) menjelaskan tiga jenis informasi akuntansi manajemen, yaitu :

Akuntansi penuh (*full accounting information*) yang menghasilkan informasi akuntansi penuh, akuntansi diferensial (*differential accounting information*) yang menghasilkan informasi akuntansi diferensial, akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting information*) yang menghasilkan informasi akuntansi pertanggungjawaban.

Ketiga jenis informasi akuntansi manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Informasi akuntansi penuh

Informasi akuntansi penuh menyajikan informasi mengenai pendapatan total, biaya total, dan atau aktiva total, baik pada masa lalu maupun pada masa yang akan datang. Informasi mengenai biaya penuh masa lalu digunakan untuk penyusunan laporan keuangan, umumnya berupa neraca dan laporan laba rugi. Informasi biaya penuh masa lalu juga bermanfaat untuk menganalisis masing-masing manajer dalam perusahaan, juga untuk menentukan harga jual produk atau penyerahan jasa yang disepakati bersama dalam suatu kontrak jual beli. Informasi biaya penuh masa yang akan datang digunakan untuk menyusun perencanaan, khususnya untuk perencanaan jangka panjang, yang sering pula disebut penyusunan

program, dan juga digunakan untuk penetapan harga jual dalam kondisi yang normal.

## 2) Informasi akuntansi diferensial

Akuntansi pendapatan, biaya, dan atau aktiva yang berbeda jika suatu tindakan tertentu dipilih, dibandingkan dengan alternatif tindakan yang lain. Dengan demikian tipe informasi ini sangat diperlukan dalam pemilihan alternatif. Contoh : Perusahaan mempunyai sebuah ruangan kosong yang dapat disewakan kepada pihak lain atau digunakan sendiri. Jika digunakan selama setahun akan menghasilkan penerimaan sewa sebesar Rp. 600.000,- tetapi jika digunakan sendiri untuk jangka waktu yang sama dapat menghasilkan laba sebesar Rp. 750.000,-. Dalam hal ini perusahaan dihadapkan pada pemilihan alternative tindakan, yaitu disewakan atau digunakan sendiri. Berdasarkan kasus tersebut di atas maka pendapatan sewa dan laba usaha merupakan informasi pendapatan diferensial. Informasi akuntansi diferensial berkaitan dengan masa yang akan datang.

## 3) Informasi akuntansi pertanggungjawaban

Informasi akuntansi pertanggungjawaban menyajikan informasi mengenai pendapatan, biaya, aktiva yang dikaitkan dengan suatu bagian atau unit di dalam perusahaan. Masing – masing bagian atau unit dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap bagian yang bersangkutan. Bagian-bagian tersebut disebut sebagai



pusat–pusat pertanggungjawaban. Informasi akuntansi pertanggungjawaban masa lalu bermanfaat untuk menganalisis prestasi dari masing–masing manajer pusat pertanggungjawaban, di samping itu informasi akuntansi pertanggungjawaban masa lalu dapat membantu membangkitkan motivasi para manajer pusat pertanggungjawaban. Informasi akuntansi pertanggungjawaban yang menyangkut masa yang akan datang digunakan untuk kegiatan perencanaan, khususnya perencanaan tahunan yang dikenal dengan nama anggaran. Informasi yang digunakan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan adalah informasi akuntansi manajemen dan merupakan informasi yang utama yang dimiliki perusahaan. Informasi akuntansi manajemen terutama digunakan oleh pimpinan perusahaan di dalam menunjang pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen khususnya fungsi perencanaan dan pengawasan.

## **2. Sistem Pengukuran Kinerja**

### **a. Definisi Sistem Pengukuran Kinerja**

Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilakukan atasan secara formal maupun non formal. Secara non formal, atasan melakukan penilaian kinerja bawahan setiap saat diinginkan secara subjektif. Secara formal penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan prosedur baku yang ditetapkan di perkantoran sehingga penilaian yang diberikan dapat lebih objektif.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) :

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut *pemeriksaan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja dan penilaian hasil*.

Adapun definisi penilaian kinerja yaitu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu tindakan pengukuran atau proses evaluasi secara terstruktur terhadap penilaian prestasi kerja pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi peningkatan kinerja pegawai, sebagai input dalam memberikan informasi prestasi pelaksanaan suatu program apakah sudah sesuai sasaran atau belum.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Keanekaragaman sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja.

Menurut Torrington (2005:93) :

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada saat ini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan dari mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan

karier, meningkatkan imbalan, serta pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Kegiatan *performance appraisal* dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kinerja yang mereka lakukan. *Performance appraisal* yang dimaksud ini juga memiliki banyak kegunaan, antara lain:

- 1) Perbaiki prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Ketidakkuratan informasional
- 7) Kesempatan kerja yang adil
- 8) Tantangan-tantangan eksternal
- 9) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 10) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

*Performance appraisal* merupakan bagian dari *performance management*. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, terdapat dua perspektif utama yaitu fungsi evaluatif dan pengembangan.

- 1) Fungsi evaluatif bertujuan untuk membuat penilaian mengenai orang yang dinilai dan mengikuti analisis historis prestasi terakhir selama periode yang telah lalu. Penilaian dilakukan setelah membandingkan prestasi orang yang dinilai dengan sasaran-

sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dengan semua item dalam *job description*. Tipe penilaian ini dihubungkan dengan alokasi penghargaan ekstrinsik, seperti gaji.

- 2) Fungsi pengembangan dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan orang yang dinilai dengan titik berat pada prestasi pada masa datang, dan dihubungkan dengan perencanaan karier. Sasaran utamanya adalah untuk menentukan tipe pengetahuan dan keterampilan oleh individu.

Adapun faktor-faktor prestasi yang biasanya dinilai tersebut adalah:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam bekerja
- 2) Sikap dan beban kerja yang diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen, dan motivasi
- 3) Kualitas pekerjaan atas dasar konsistensinya dengan perhatian pada detail
- 4) Interaksi, seperti yang ditunjukkan oleh keterampilan-keterampilan dan kemampuan komunikasi dengan orang dalam satu tim.

### c. Indikator Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2003:395) :

Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing.

Indikator sistem penilaian kinerja strategis menurut Nawawi diatas terdiri dari:



- 1) Relevansi
- 2) Sensitivitas
- 3) Reliabilitas
- 4) Akseptabilitas
- 5) Praktis

Dari beberapa indikator diatas menurut Nawawi (2003:395), maka didapatkan dimensi penilaian kinerja strategis yaitu:

- a. Relevansi.  
Harus sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan target kerja.
- b. Sensitivitas.  
Mampu membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Sensitivitas ini meliputi penilaian yang objektif, dan penilaian dijadikan sebagai alat evaluasi.
- c. Reliabilitas.  
Penilaian harus konsisten. Reliabilitas ini meliputi penilaian memiliki standar yang jelas, dan penilaian menggunakan sistem yang baku sesuai dengan *critical element* kerja yang diidentifikasi melalui job analisis dan dimensi yang dinilai melalui formulir penilaian.
- d. Akseptabilitas.  
Penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak dan harus didukung oleh program sumberdaya manusia. Pembuatan penilaian kinerja harus mendapat masukan dari karyawan dan manajer yang meliputi pembagian tanggung jawab kerja yang jelas.
- e. Praktis.  
Instrument penilaian kinerja harus mudah dimengerti serta dapat dilaksanakan oleh karyawan dan manajer. Praktis ini meliputi informasi yang mudah diperoleh, dan komunikatif.

Dalam lingkungan persaingan kerja yang dinamis, proses pengambilan keputusan manajemen perlu didukung dengan system pengukuran yang efektif, yaitu:

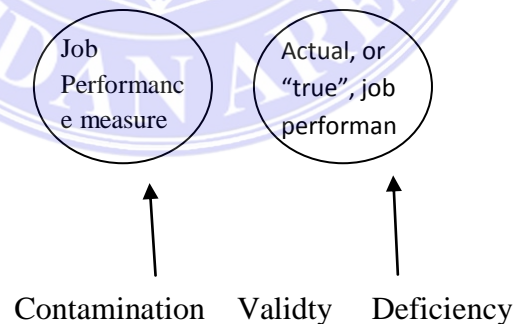
- a. *Strategic Congruence*

Persyaratan kinerja yang diharapkan harus sesuai dengan strategi organisasi, tujuan, dan budaya organisasi. Kriteria ini menitikberatkan pada pentingnya sistem penilaian kinerja untuk mengarahkan pegawai berkontribusi terhadap organisasi.

b. *Validity*

Penilaian kinerja dapat dikatakan valid apabila ukuran-ukuran dalam penilaian kinerja menilai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan prestasi kerja. Disebut juga dengan *content validity*. Validitas berkaitan dengan memaksimalkan *overlap* antara kinerja nyata dengan standar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dikatakan '*deficient*' apabila tidak mengukur keseluruhan aspek kinerja. Penilaian kinerja dikatakan '*contaminated*' apabila mengukur/menilai aspek-aspek yang tidak relevan dengan kinerja.

***Contamination and Deficiency of a Job Performance Measure***



**Gambar II.1**

Sumber : S.W. Gilliland and J.C Langdon dalam Raymond A. Noe, *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, 4<sup>th</sup> ed, (USA: Mc. Graw Hill, 2003), hal. 334.

c. *Reliability*

Reliability merupakan konsistensi penilaian kinerja; tingkatan dari hasil penilaian kinerja bebas dari kesalahan. Salah satu tipe utama realibilitas yaitu *interrater reability*: konsistensi antar penilai dalam melakukan penilaian kinerja, dengan kata lain dua orang penilai memberika evaluasi yang sama/mendekati.

d. *Acceptability*

Sistem penilaian kinerja harus bisa diterima orang-orang yang menjalankan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang *valid dan reliable* bisa saja tidak didukung oleh penilai karena implementasinya cukup menyita waktu.

e. *Specifity*

Penilaian kinerja mendorong secara spesifik kepada pegawai mengenai apa yang diharapkan dan bagaimana memenuhi harapan tersebut.

### 3. Kinerja Manajerial

#### a. Definisi Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar

membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Wibowo (2008:68) menyatakan bahwa: “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapun pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008:72) : “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Pengertian kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas dan sumber daya yang perlu dipertanggungjawabkan. Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik dari berbagai ukuran yang disepakati.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa :  
"Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:94) mengemukakan bahwa  
"Pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa :  
"*Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa :

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata ) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:82) :

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,

- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa : “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

#### **b. Indikator Kinerja Manajerial**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) :

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:



1) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3) Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsifungsi manajemen. Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator :

1. Perencanaan, yaitu tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Investigasi, yaitu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi, dalam bentuk laporan-laporan, catatan dan analisa pekerjaan untuk dapat mengukur hasil pelaksanaannya.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang – orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi, yaitu penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.
5. Supervisi, yaitu kegiatan manajerial dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan potensi bawahan, serta melatih dan menjelaskan aturanaturan kerja kepada bawahan mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu organisasi.
6. Staffing, yaitu adalah suatu kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja.
7. Negosiasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lain.

#### **4. Hubungan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Informasi diperlukan dalam pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan. Informasi yang memadai adalah informasi yang memiliki karakteristik *broad scope*, *timeliness*, *aggregation* dan *integration*. Informasi dengan karakteristik tersebut terdapat pada informasi akuntansi manajemen dimana informasi ini diperlukan manajemen dalam mendukung

pengambilan keputusan terbaik. Pengambilan keputusan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Informasi akuntansi manajemen *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi dan non ekonomi, estimasi kejadian di masa mendatang. Dengan kata lain informasi *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor internal maupun eksternal perusahaan. Informasi tentang faktor eksternal yang bersifat ekonomi antara lain berupa total penjualan pasar, produk nasional bruto, serta pangsa pasar perusahaan. Informasi tentang faktor eksternal yang bersifat non ekonomi antara lain berupa faktor demografi, tindakan kompetitor, cita rasa konsumen dan kemajuan teknologi. Disamping itu Sistem Akuntansi Manajemen *broad scope* yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang. Informasi *broad scope* juga dapat memenuhi kebutuhan manajer terhadap kebutuhan informasi tertentu, karena manajer membutuhkan informasi yang berbeda antar satu dengan yang lainnya sesuai dengan fungsi masing-masing. Dengan demikian maka organisasi memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung oleh informasi *broad scope*, agar berdampak semakin positif terhadap kinerja manajerial.

Informasi yang tepat waktu (*timeliness*) merupakan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuannya untuk mempengaruhi keputusan. Jika informasi tidak tersedia pada saat dibutuhkan, maka informasi tersebut tidak / memiliki

sedikit nilai untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sehingga akan berpengaruh lebih positif terhadap kinerja manajerial. Informasi tepat waktu juga dibutuhkan oleh manajer sebab manajer dapat dengan cepat merespon setiap permasalahan yang ada serta mengantisipasinya agar tidak semakin parah. Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat terhadap suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh *time liness* Sistem Akuntansi Manajemen. Informasi yang *time liness* meningkatkan fasilitas Sistem Akuntansi Manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat.

Informasi *aggregation* dibutuhkan dalam perusahaan, karena dapat mencegah kemungkinan terjadi *over load* informasi. Agregasi memberikan informasi dalam berbagai bentuk agregasi yang berkisar dari pemberian dasar, data yang tidak diproses hingga berbagai agregasi berdasarkan periode waktu atau area waktu tertentu misalnya pusat pertanggungjawaban atau fungsional. Informasi yang teragregasi dengan tepat akan memberikan masukan penting dalam proses pengambilan keputusan, karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan dengan informasi yang tak terorganisir atau informasi dalam bentuk mentah. Adanya informasi teragregasi menyebabkan manajer lebih cepat merespon setiap permasalahan yang ada dalam daerah pertanggung jawabannya dan akan lebih meningkatkan tanggung jawab mereka. Informasi ini juga bermanfaat bila digunakan

untuk mengevaluasi kerja. Jika perusahaan memberikan tingkat kewenangan yang tinggi, maka informasi teragregasi akan dibutuhkan karena informasi teragregasi memberikan informasi mengenai area pertanggung jawaban mereka sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik dan mendukung para manajerial mengatasi adanya informasi yang overload.

Informasi yang saling tergabung (*integration*) mencerminkan adanya koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya. Informasi integrasi mencakup aspek-aspek ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar subunit dalam organisasi. Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Informasi akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai Informasi terintegrasi bermanfaat bagi manajer ketika mereka dihadapkan untuk melakukan decision making yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya. Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya di cerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasi akan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kinerja.

Informasi akuntansi manajemen sendiri dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni informasi akuntansi penuh (*full accounting information*), informasi akuntansi diferensial (*Differential Accounting*

*Information*), dan informasi akuntansi pertanggungjawaban (*Responsibility Accounting Information*) (Wibisono, 2005).

a. Informasi Akuntansi Penuh

Informasi akuntansi penuh mencakup informasi masa lalu maupun informasi masa yang akan datang. Informasi akuntansi penuh yang berisi informasi masa lalu bermanfaat untuk: pelaporan informasi keuangan kepada manajemen puncak dan pihak luar perusahaan, analisis kemampuan menghasilkan laba, pemberian jawaban atas pertanyaan “berapa biaya yang telah dikeluarkan untuk sesuatu”, dan penentuan harga jual dalam *cost type contract*. Informasi akuntansi penuh yang berisi informasi masa yang akan datang bermanfaat untuk: penyusunan program, penentuan harga jual normal, penentuan harga transfer, dan penentuan harga jual yang diatur oleh pemerintah.

b. Informasi Akuntansi Diferensial

Informasi akuntansi diferensial merupakan taksiran perbedaan aktiva, pendapatan, dan atau biaya dalam alternatif tindakan yang lain. Informasi akuntansi diferensial mempunyai dua unsur pokok: merupakan informasi masa yang akan datang dan berbeda di antara alternatif yang dihadapi oleh pengambil keputusan. Informasi akuntansi diferensial yang hanya bersangkutan dengan biaya disebut biaya diferensial (*differential costs*), yang hanya bersangkutan dengan pendapatan disebut dengan pendapatan diferensial (*differential revenue*), dan yang bersangkutan dengan aktiva disebut aktiva diferensial (*differential assets*).



### c. Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban

Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi aktiva, pendapatan, dan/atau biaya yang dihubungkan dengan manajer yang bertanggungjawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu. Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses pengendalian manajemen karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi keuangan dengan manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Informasi akuntansi pertanggungjawaban dengan demikian merupakan dasar untuk menganalisis kinerja manajer dan sekaligus untuk memotivasi para manajer dalam melaksanakan rencana mereka yang dituangkan dalam anggaran mereka masing-masing. Berikut disajikan tipe informasi akuntansi manajemen dan manfaatnya.

## **5. Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem pengukuran kinerja dapat menjelaskan perilaku yang tepat dengan menyediakan informasi kinerja yang dapat meningkatkan pemahaman seorang manajer akan pemicu suatu kinerja, dampak dari suatu tindakan atas rantai nilai, dan hubungan antara bagian yang berbeda dalam operasional perusahaan.

Sistem pengukuran kinerja juga dapat memperkuat pengetahuan seorang manajer akan strategi dan prioritas sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan

bertindak sesuai prioritas perusahaan. Tanpa informasi, manajer cenderung tidak memahami sepenuhnya operasional dari sebuah unit kerja atau organisasi secara keseluruhan. Hal ini menciptakan perasaan tidak mampu memberikan pengaruh pada wilayah pekerjaan mereka.

Sistem pengukuran kinerja juga menyediakan informasi yang relevan dengan pengambilan keputusan. Informasi yang relevan diperoleh dari alat ukur kinerja yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan.

“Penyatuan alat ukur yang meliputi rantai nilai sebuah organisasi diyakini dapat membantu manajer untuk memahami hubungan lintas fungsional yang mengarahkan pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat”. (Banker *et al*, 2002).

Sejalan dengan pendapat di atas, “Sistem pengukuran kinerja dapat memandu proses pengambilan keputusan dan membantu mengevaluasi keputusan di masa lalu.” (Malina dan Selto, 2001).

Informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karena informasi kinerja memberikan para manajer prediksi yang lebih akurat tentang keadaan lingkungan, sehingga menghasilkan sebuah pengambilan keputusan alternatif yang lebih baik dengan rangkaian tindakan efektif dan efisien. Informasi dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial.

## B. Penelitian Terdahulu

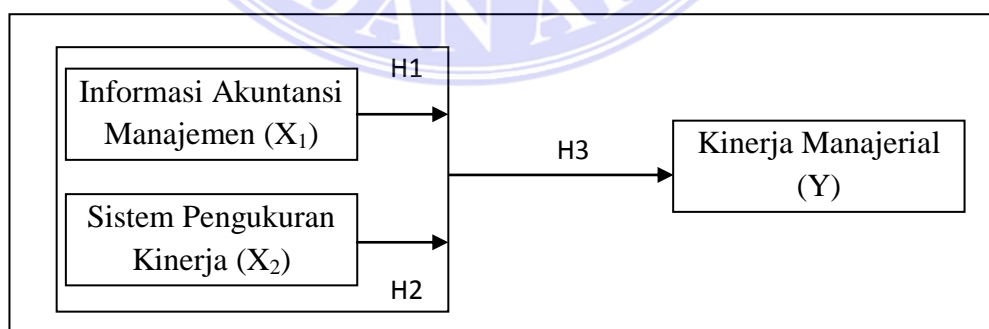
**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Lina Wiryana dan Yvonne Augustine (2014)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty (PEU), Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi	Adanya pengaruh interaksi karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dengan strategi bisnis, PEU (perceived environmental uncertainty), Ketidakpastian tugas dan desentralisasi secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial
2	Dian Fitria Handayani (2013)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang).	Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.
3	Steffi Sigilipu (2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.	Penerapan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja manajerial, sedangkan penerapan informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja manajerial
4	Indah Suryanin (2013)	Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Dealer Mobil Kota Jambi)	Secara keseluruhan, pengaruh penggunaan informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 61%, sedangkan 39% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5	Sigit Hermawan (2009)	Perilaku Informasi Akuntansi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Manajerial	Bila dikaitan dengan kinerja manajerial, maka kinerja manajerial dapat ditingkatkan melalui perilaku informasi SAM yang <i>broad scope</i>
---	-----------------------	---	--

Penelitian yang dilakukan sekarang memiliki perbedaan dengan peneliti lain seperti Sigit Hermawan, Indah Suryanin, Dian Fitria Handayani dan Lina Wiryana. Pada penelitian ini dilakukan dengan memadukan pengaruh system informasi manajemen dan system pengukuran kinerja namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Steffi Sgilippu, perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan retail, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Steffi Sigilippu adalah terhadap perusahaan manufaktur yang ada di Kota Padang.

### C. Kerangka Konseptual



Gambar II.2  
Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Penerapan Informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.  
 $H_1$  : Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.
2.  $H_0$  : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.  
 $H_1$  : Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.
3.  $H_0$  : Penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.  
 $H_1$  : Penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) “Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Dalam rangka pengumpulan data dan informasi data maka lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan retail PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan yang beralamat di Plaza Medan Fair Lt. 1-2 Jalan Gatot Subroto No. 30 Medan - Sumatera Utara Kode Pos. 20252 Telp. 061-4140088.

##### **3. Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian direncanakan pelaksanaannya mulai dari bulan Agustus 2015 sampai dengan Nopember 2015. Sebagai rincian kegiatan penelitian yang direncanakan dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut di bawah ini :



**Tabel III.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Agt 2015				Sep 2015				Okt 2015				Nop 2015			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul	■															
2	Konsultasi / Bimbingan		■	■	■												
3	Pembuatan dan Seminar Proposal				■	■											
4	Pengumpulan Data						■	■									
5	Analisis Data								■	■							
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
7	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau																■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan sebanyak 495 orang .

### 2. Sampel

“Untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. (Sugiyono, 2013: 82).

Berdasarkan pendapat tersebut maka ditetapkan bahwa subjek sampel dalam penelitian ini adalah 20% dari jumlah populasi sebanyak 99 orang yang untuk selanjutnya disebut responden.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan yang diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner.

Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber yang berupa bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan kinerja manajerial.

#### D. Definisi Operasional

1. Informasi Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ), yaitu variabel bebas pertama yang merupakan bagian dari informasi akuntansi bertujuan menyediakan informasi untuk kepentingan manajemen dalam menjalankan fungsinya, yang meliputi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan.

Indikator variabel ini adalah sebagai berikut :

- a. Broadscope
- b. Timelines
- c. Agregation
- d. Integration

2. Sistem Pengukuran Kinerja ( $X_2$ ), yaitu : variabel bebas kedua yang merupakan suatu tindakan pengukuran atau proses evaluasi secara terstruktur terhadap penilaian prestasi kerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi peningkatan kinerja, sebagai input dalam memberikan informasi prestasi pelaksanaan suatu program apakah sudah sesuai sasaran atau belum. Indikator system penilaian kinerja dalam penelitian ini yaitu :

- a. Relevansi
- b. Sensitivitas
- c. Reliabilitas
- d. Akseptabilitas
- e. Praktis

3. Kinerja Manajerial ( $X_3$ ), yaitu : variabel tidak bebas yang merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh

kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Indikator kinerja manajerial dalam penelitian ini yaitu :

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| a. Perencanaan. | b. Investigasi. |
| c. Koordinasi.  | d. Evaluasi.    |
| e. Supervisi.   | f. Staffing.    |
| g. Negosiasi    | h. Representasi |

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi (*Documentation*), yaitu mengumpulkan dokumen dan catatan perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Observasi, pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.
3. Kuesioner, pemberian angket/kuesioner kepada responden penelitian.

Melalui indikator variabel-variabel penelitian akan diuji hipotesis melalui penyebaran kuesioner yang telah diberi skor. Dimana skor tersebut mengandung nilai dari pendapat konsumen atas masing – masing variabel. Adapun nilai dari pendapat konsumen tersebut berdasarkan Skala Likert di bawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Asumsi Klasik.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat bentuk kurva histogram dengan kemiringan seimbang ke kiri dan ke kanan dan berbentuk seperti lonceng atau dengan melihat titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dari gambar normal *P-Plot*. Uji ini juga dilakukan melalui analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0$  = Data residual berdistribusi normal

$H_a$  = Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Jika nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* > taraf nyata ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima artinya data residual berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* < taraf nyata ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan keadaan yang terjadi dalam analisis regresi berganda jika variabel – variabel bebas itu sendiri berkorelasi. Jadi, tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel – variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam suatu model dapat dengan melihat besarnya VIF ( *Variance Information Factor* ) dan *Tolerance*. Pada pengujian ini regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF disekitar satu dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu.

### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Dengan kata lain, masalah ini seringkali ditemukan apabila kita menggunakan data runtut waktu. Hal ini disebabkan karena “gangguan” pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya; pada data runtut waktu ( *time series* ). Untuk menguji masalah ini salah satunya menggunakan Uji Durbin – Watson ( *DW-test* ) dengan ketentuan sebagai berikut

$0 < DW < dL$  = ditolak, tidak ada autokorelasi positif

$dL < DW < 4-dL$  = no decision, tidak ada autokorelasi positif

$4-dL < DW < 4$  = ditolak, tidak ada autokorelasi negatif

$4-dU < DW < 4-dL$  = no decision, tidak ada autokorelasi negatif

$dU < DW < 4-dU$  = tidak ditolak, tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Keterangan:



Di: batas bawah

Du: batas atas

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005; 105). Salah satu cara untuk mengujinya adalah dengan metode grafik, yaitu melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot dan dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **2. Regresi Linier Berganda.**

Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka pengujian asumsi klasik juga perlu dilakukan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas,

multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan.

Untuk mengetahui apakah penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan, maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Manajerial
$\alpha$	=	konstanta
$\beta$	=	koefisien regresi X
X1	=	Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen
X2	=	Sistem Pengukuran Kinerja
e	=	Error

### 3. Pengujian Hipotesis.

Model regresi yang sudah memenuhi asumsi-asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis sebagai berikut:

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah koefisien nilai yang menunjukkan besarnya variasi variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (*independent variable*). Pengukuran besarnya persentase kebenaran dari uji regresi tersebut dapat dilihat

melalui nilai koefisien determinasi *multiple R*<sup>2</sup> suatu regresi (mendekati satu), maka semakin baik regresi tersebut dan semakin mendekati nol, maka variabel independen secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen. Adjusted R Square digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji Statistik t**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_0 \neq 0$ , artinya Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan

$H_1 : b_1 = 0$ , artinya Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.

$H_0 : b_0 \neq 0$ , artinya Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan

$H_1 : b_1 = 0$ , artinya Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Transmart Carrefour Plaza Medan Fair Medan.

#### **c. Uji Statistik F**

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas/independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak

terhadap variabel terikat/dependen dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Dalam pengujian ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel pada derajat signifikansi 5%. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka hipotesis utama ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak, dan demikian juga sebaliknya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kamaruddin, 2007, **Akuntansi Manajemen Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan**, Edisi Revisi Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Banker, R.D., H. Chang and M. Pizzini, 2002, *The Balanced Scorecard: Judgmental Effects of Performance Measures Linked to Strategy*, *British Accounting Review* 79.
- Gilliland, S.W. and J.C Langdon dalam Raympnd A. Noe, 2003, **Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage**, 4<sup>th</sup> ed, Mc. Graw Hill, USA.
- Halim, Abdul, dan Bambang Supomo., 2008, **Akuntansi Manajemen**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Hansen, Don R dan Maryanne M. Mowen, 2000, **Akuntansi Manajemen**, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malina, M.A. and Selto, F.H., 2001, *Communicating and Controlling Strategy: an Empirical Study of The Effectiveness of The Balanced Scorecard*, *Journal of Management Accounting Research* 13.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. And Jackson, John H., 2006, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H., 2003, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Prawironegoro, Darsono, dan Ari Purwanti, 2009, **Akuntansi Manajemen**, Edisi Ketiga, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sedarmayanti , 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2013, **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alfabeta, Bandung.

- Sugiri, Slamet, 2009, **Akuntansi Manajemen Sebuah Pengantar**, Edisi Keempat, Cetakan Keempat, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Torrington, Derek, Hall, Laura and Taylor, Stephen, 2005, **Human Resource Management. 6th Edition**, Pearson Education Limited, England.
- Wibisono, Haris, 2005, **Peranan, Sejarah dan Arah Akuntansi Manajemen**, *Hand Out* Akuntansi Manajemen.
- Wibowo, 2008, **Manajemen Perubahan**, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jurnal Fakultas Ekonomi, Dian Fitria Handayani, 2013, **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang)**, Universitas Negeri Padang, Padang.
- e-Jurnal Binar Akuntansi, Indah Suryanin, 2013, **Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Dealer Mobil Kota Jambi)**, Universitas Jambi, Jambi.
- e-Journal* Magister Akuntansi Trisakti, Lina Wiryana dan Yvonne Augustine, 2014, **Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty (PEU), Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi**, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (EMISI), FE UMSIDA, Sigit Hermawan, 2009, **Perilaku Informasi Akuntansi Manajemen Untuk Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Manajerial**, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo.
- Jurnal EMBA, Steffi Sigilipu, 2013, **Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado.



## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. TRANSMART CARREFOUR PLAZA MEDAN FAIR MEDAN

Nama :

Umur :

Lama Bekerja :

Pendidikan :

Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda dengan member tanda checklist (√) pada kolom score.

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>X1</b>	<b>Informasi Akuntansi Manajemen</b>					
1	Informasi yang berkaitan dengan perencanaan atau peristiwa dimasa yang akan datang.					
2	Informasi tentang faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, pertumbuhan penduduk, perkembangan teknologi dan lainnya.					
3	Informasi yang diminta, ada dengan segera.					
4	Frekuensi laporan diberikan secara sistematis dan teratur.					
5	Informasi meliputi berbagai informasi seperti informasi dari bagian marketing, produksi ( operasi ), penjualan, biaya / pusat laba.					
6	Informasi meliputi berbagai informasi (seperti bulanan, kuartalan, tahunan) prediksi dan perbandingan lainnya.					
7	Informasi tiap bagian akan berpengaruh pada bagian lainnya.					
8	Informasi target yang diketahui semua orang					
<b>X2</b>	<b>Sistem Pengukuran Kinerja</b>					
1	Perusahaan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas produk yang bertujuan memberikan kepuasan pelanggan.					
2	Perusahaan membutuhkan integrasi dalam proses mendesain sebuah produk yang ditawarkan dengan pelanggan sesuai dengan kebutuhan dimasa yang akan datang.					

3	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan mencegah gangguan atau penyebab kesalahan dalam produk yang ditawarkan.					
4	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan meminimalisasikan kesalahan dalam produk.					
5	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan memberikan jaminan dalam sebuah produk yang ditawarkan (garansi).					
6	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan menurunkan keluhan dari pelanggan terhadap produk yang ditawarkan.					
7	Perusahaan melakukan promosi/kenaikan jabatan dilakukan dengan adil.					
8	Perusahaan memberikan Insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan prestasinya.					
<b>Y</b>	<b>Kinerja Manajerial</b>					
1	Menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemograman.					
2	Mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan dan rekening; mengukur hasil; menentukan persediaan, analisa pekerjaan.					
3	Tukar – menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program; memberitahu departemen lain, hubungan dengan manajer yang lain.					
4	Menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan; penilaian pegawai, penilaian laporan keuangan; pemeriksaan produk.					
5	Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan Anda; membimbing, melatih dan menjelaskan perturan kerja pada bawahan; member tugas pekerjaan dan menangani keluhan.					
6	Mempertahankan angkatan kerja di bagian Anda; merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru; menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai.					
7	Pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar - menawar dengan wakil penjualan, tawar - menawar secara kelompok.					
8	Menghadiri pertemuan, pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum organisasi anda.					

**LAMPIRAN**

**Informasi Akuntansi Manajemen (X1)**

No.R	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	No.R	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	51	5	3	3	5	5	4	5	4	34
2	4	2	4	3	5	4	4	4	30	52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	3	3	5	4	5	3	3	4	30	53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	5	5	5	38	54	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	3	3	5	5	4	3	5	5	33	55	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	56	5	4	4	4	5	5	4	5	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	57	5	3	5	5	5	5	5	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39	58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	4	5	5	5	4	5	4	35	59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	3	3	5	5	5	5	5	5	36	60	3	3	5	5	3	3	5	5	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	61	4	4	3	4	3	3	5	4	30
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39	62	4	4	4	3	3	4	5	4	31
13	3	3	3	5	3	5	5	5	32	63	5	4	5	5	4	5	5	5	38
14	4	4	5	4	4	5	5	4	35	64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	5	5	4	5	5	5	37	65	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39	66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67	5	4	5	5	5	5	5	5	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68	5	5	5	5	5	4	5	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	70	5	5	5	5	5	4	5	4	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	71	5	5	5	4	5	5	5	5	39
22	5	4	5	5	5	5	5	5	39	72	5	4	4	4	5	5	5	5	37
23	5	5	4	5	4	5	5	5	38	73	5	3	5	5	5	5	5	5	38
24	4	4	4	4	5	4	5	4	34	74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	4	4	5	5	4	4	4	33	76	3	3	5	5	3	5	5	5	34
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35	77	4	4	3	4	3	4	4	4	30
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78	4	4	4	3	3	4	4	4	30
29	5	3	3	5	5	5	5	5	36	79	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39	80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	4	5	5	5	5	5	5	39	81	5	4	5	5	5	5	5	5	39
32	5	5	4	5	5	5	5	5	39	82	5	5	5	5	5	4	5	5	39
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83	5	4	5	5	5	5	4	5	38
34	5	5	4	5	5	4	5	5	38	84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	85	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	5	5	5	4	5	4	37	86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	87	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	88	5	4	4	5	5	4	4	4	35
39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	89	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	4	4	5	5	5	4	5	5	37	90	5	3	3	5	5	4	4	4	33
41	5	5	3	4	5	5	5	5	37	91	4	4	5	5	5	5	4	5	37
42	5	5	4	5	5	4	5	4	37	92	4	5	5	5	5	4	5	4	37
43	5	4	5	4	5	4	5	4	36	93	5	4	5	4	2	5	5	5	35
44	2	5	5	5	5	4	4	4	34	94	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95	5	4	5	5	5	5	5	5	39
46	4	5	5	5	5	5	5	5	39	96	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	5	5	4	5	5	5	5	38	97	5	5	5	5	3	3	5	5	36
48	3	4	5	5	5	4	5	5	36	98	4	4	4	4	3	3	3	4	29
49	4	5	5	4	5	5	4	5	37	99	4	4	4	3	3	4	4	4	30
50	5	4	5	5	5	4	5	4	37										

**LAMPIRAN**

**Sistem Pengukuran Kinerja (X2)**

No.R	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	No.R	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
1	4	3	5	5	4	5	5	4	35	51	4	4	4	4	5	5	3	4	33
2	4	3	5	5	4	4	5	5	35	52	3	4	5	5	3	4	4	5	33
3	3	4	5	5	4	5	5	4	35	53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	5	4	37	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	5	5	4	5	5	4	34	55	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	57	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	58	4	4	5	4	5	4	4	5	35
9	5	5	4	5	4	5	5	5	38	59	4	4	5	4	5	5	5	5	37
10	5	5	5	5	3	4	5	5	37	60	3	5	5	5	5	5	5	3	36
11	5	5	5	5	4	4	5	4	37	61	4	5	5	4	5	5	5	3	36
12	5	5	5	5	4	4	5	4	37	62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	3	5	5	3	3	5	5	32	63	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	3	3	5	4	4	5	5	4	33	64	5	5	5	4	5	5	5	5	39
15	3	4	5	4	5	5	5	5	36	65	5	5	4	5	5	5	5	4	38
16	4	5	5	5	4	5	4	5	37	66	3	5	5	4	3	3	5	3	31
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39	67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	5	5	5	4	5	5	5	37	68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	69	5	5	5	5	5	5	4	5	39
20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	70	4	5	5	5	4	4	4	5	36
21	3	4	5	5	5	5	5	5	37	71	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	72	4	5	5	5	5	5	5	5	39
23	5	5	5	4	5	5	5	4	38	73	4	4	5	5	4	5	5	5	37
24	4	4	4	4	5	5	3	4	33	74	4	4	5	4	5	4	4	5	35
25	3	4	5	5	3	4	4	5	33	75	4	4	5	4	5	5	5	5	37
26	4	4	5	5	4	5	5	4	36	76	3	3	3	5	5	5	3	3	30
27	5	5	5	3	4	5	5	4	36	77	4	5	5	4	5	5	3	5	36
28	4	4	5	5	5	5	5	5	38	78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	3	5	3	5	5	3	3	3	30	79	4	4	4	5	5	5	5	4	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	80	3	3	3	4	3	3	3	3	25
31	5	5	4	5	5	5	5	4	38	81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	3	5	5	4	3	3	5	3	31	82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	84	4	5	5	5	4	4	4	4	35
35	5	5	5	5	5	5	4	5	39	85	5	5	4	5	5	5	5	4	38
36	4	5	5	5	4	4	4	5	36	86	3	5	5	4	3	3	4	3	30
37	5	5	4	5	5	5	5	4	38	87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	5	5	4	3	3	5	3	31	88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	89	5	5	5	5	5	5	4	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	90	4	5	5	5	4	4	4	5	36
41	5	5	5	5	5	5	4	5	39	91	3	5	5	5	4	5	5	4	36
42	4	5	5	5	4	4	4	5	36	92	3	4	3	3	3	4	3	4	27
43	4	4	4	4	5	5	3	4	33	93	3	5	4	5	3	3	4	3	30
44	3	4	5	5	3	4	4	5	33	94	5	5	4	5	5	5	5	4	38
45	5	5	4	5	5	5	5	4	38	95	3	5	3	4	3	3	3	3	27
46	3	5	5	4	3	3	5	3	31	96	4	4	4	4	5	5	5	5	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	97	3	3	3	3	5	5	3	3	28
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	98	4	5	5	4	5	5	3	5	36
49	5	5	5	5	5	5	4	5	39	99	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	5	5	5	4	4	4	5	36										

**LAMPIRAN**

**Kinerja Manajerial (Y)**

No.R	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	5	4	4	5	4	4	4	5	35
3	5	4	4	5	3	5	4	5	35
4	5	4	4	4	5	5	4	5	36
5	4	4	4	5	3	5	5	4	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37
12	5	5	5	5	4	5	5	5	39
13	5	5	3	3	3	3	3	3	28
14	5	5	3	5	4	4	4	4	34
15	5	5	5	5	4	5	5	4	38
16	5	5	5	5	4	5	5	5	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	4	5	5	5	39
23	5	5	5	4	5	4	5	4	37
24	5	5	5	4	4	5	4	5	37
25	5	4	5	4	5	5	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	3	5	3	4	35
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	3	4	3	3	4	4	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	4	5	4	5	38
32	3	5	5	4	5	5	4	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	4	5	4	5	5	5	5	38
37	5	5	5	5	4	5	4	5	38
38	3	5	5	4	5	5	4	5	36
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	4	5	4	5	5	5	5	38
43	4	4	4	4	4	3	4	4	31
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31
45	5	5	5	5	4	5	4	5	38
46	3	5	5	4	5	5	4	5	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	4	5	4	5	5	5	5	38
51	5	5	5	4	5	3	5	5	37
52	5	4	5	4	5	5	5	5	38
53	5	4	5	5	5	5	5	5	39
54	4	4	4	4	4	4	4	3	31
55	5	5	5	5	3	4	3	5	35
56	5	5	4	5	4	3	4	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	5	5	5	4	5	4	5	37
59	5	5	5	5	5	5	3	5	38
60	5	5	5	5	5	5	5	3	38
61	5	4	5	5	4	3	4	5	35
62	4	4	5	5	4	4	3	5	34
63	5	5	3	4	4	5	5	5	36
64	5	5	4	5	5	5	5	5	39
65	5	5	5	5	4	5	4	5	38
66	3	5	5	4	5	5	4	5	36
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	4	5	4	5	5	5	5	38
71	5	5	5	5	4	5	4	4	37
72	5	5	5	5	5	3	4	3	35
73	5	4	4	5	4	4	4	4	34
74	5	4	4	5	5	5	5	5	38
75	5	4	4	5	4	5	5	4	36
76	3	3	3	5	4	5	3	3	29
77	4	4	5	5	4	5	5	5	37
78	4	5	5	5	5	3	5	5	37
79	5	4	5	4	4	5	4	5	36
80	5	5	5	5	5	5	4	5	39
81	5	4	5	5	5	5	5	5	39
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	5	5	5	4	5	4	5	38
86	3	5	5	4	5	5	4	5	36
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90	5	4	5	4	5	5	5	5	38
91	3	5	5	4	5	5	4	5	36
92	3	5	5	4	4	5	2	5	33
93	4	5	5	4	5	5	4	5	37
94	3	3	3	3	4	4	4	4	28
95	3	4	4	4	4	4	4	3	30
96	5	4	4	4	5	5	5	5	37
97	3	4	3	4	3	3	3	3	26
98	4	3	4	4	4	4	4	4	31
99	5	5	5	5	5	4	5	5	39



**LAMPIRAN**

**HASIL OLAH DATA DENGAN SPSS 18.00**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KM_Y	37.1111	3.22265	99
IAM_X1	37.1717	3.13974	99
SPK_X2	36.5152	3.50616	99

**Correlations**

		KM_Y	IAM_X1	SPK_X2
Pearson Correlation	KM_Y	1.000	.286	.564
	IAM_X1	.286	1.000	.104
	SPK_X2	.564	.104	1.000
Sig. (1-tailed)	KM_Y	.	.002	.000
	IAM_X1	.002	.	.153
	SPK_X2	.000	.153	.
N	KM_Y	99	99	99
	IAM_X1	99	99	99
	SPK_X2	99	99	99

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SPK_X2, IAM_X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KM\_Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.357	2.58456	1.625

a. Predictors: (Constant), SPK\_X2, IAM\_X1

b. Dependent Variable: KM\_Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.501	2	188.251	28.181	.000 <sup>a</sup>
	Residual	641.277	96	6.680		
	Total	1017.778	98			

a. Predictors: (Constant), SPK\_X2, IAM\_X1

b. Dependent Variable: KM\_Y



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.239	3.928		2.606	.011		
IAM_X1	.235	.084	.229	2.815	.006	.989	1.011
SPK_X2	.496	.075	.540	6.629	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: KM\_Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		SPK_X2	IAM_X1
1	Correlations	SPK_X2	1.000
		IAM_X1	-.104
	Covariances	SPK_X2	.006
		IAM_X1	-.001

a. Dependent Variable: KM\_Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	IAM_X1	SPK_X2
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.265	.01	.40	.70
	3	.003	32.208	.99	.60	.30

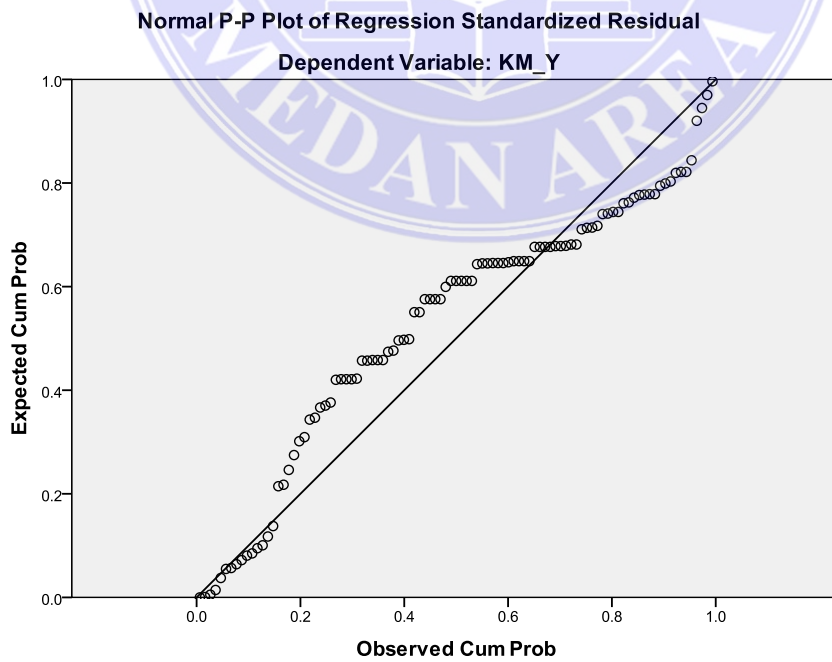
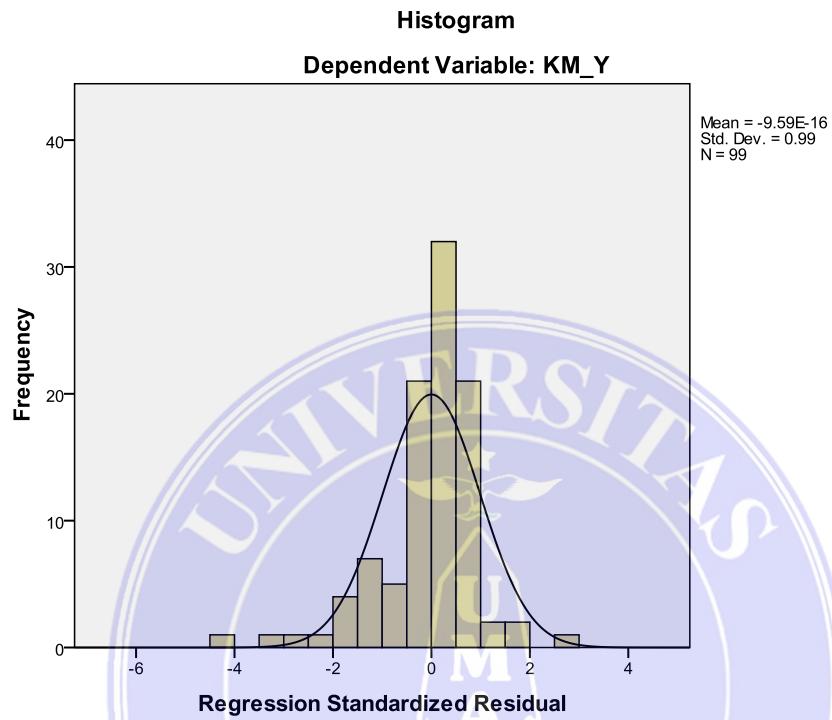
a. Dependent Variable: KM\_Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.0618	39.5064	37.1111	1.96006	99
Residual	-10.51380	6.93818	.00000	2.55805	99
Std. Predicted Value	-2.576	1.222	.000	1.000	99
Std. Residual	-4.068	2.684	.000	.990	99

a. Dependent Variable: KM\_Y

## Charts



## LAMPIRAN

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74