

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA INTERAKTIF  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA ATLETE ANGKAT BESI  
INDONESIA : *TRAINING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Rosa Rahmadhani**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA INTERAKTIF TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA ATLET ANGKAT BESI INDONESIA : *TRAINING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Oleh**

**ROSA RAHMADHANI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* terhadap kinerja individu pada atlet angkat besi Indonesia. Sampel penelitian ini terdiri dari hasil kuesioner yang diberikan kepada para atlet angkat besi yang ada di Indonesia yang diolah menggunakan alat bantu Smart PLS. Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian sebelumnya dengan tema serupa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja interaktif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja interaktif, namun variabel pemediasi yang dalam hal ini adalah *training* berpengaruh terhadap kinerja individu pada atlet angkat besi Indonesia. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan bahan acuan untuk meningkatkan kinerja para atlet angkat besi Indonesia terutama dalam pagelaran olahraga terbesar di Asia yaitu ASIAN GAMES 2018 dengan Indonesia sebagai tuan rumah.

**Kata Kunci : Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif, *Training*, dan Kinerja Individu.**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF INTERACTIVE PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEMS TO INDIVIDUAL PERFORMANCE AT INDONESIAN WEICHLIFTING ATHLETE : TRAINING AS MEDIATION VARIABLES**

**By**

**ROSA RAHMADHANI**

This study aims to analyze the influence of interactive performance measurement system and training on individual performance at Indonesian weightlifter athletes. The sample of this study consists of questionnaire results given to the weightlifter athletes in Indonesia who processed using Smart PLS aids. This study is a modified study of previous research with a similar theme. The results of this study indicate that the interactive performance measurement system has no direct and significant effect on the interactive performance, but the mediating variables in this case is the training effect on the individual performance of the Indonesian weightlifting athletes. It is expected that this research will contribute to further research and can be used as a reference to improve the performance of Indonesian weightlifter athletes, especially in Asia's biggest sporting event, ASIAN GAMES 2018 with Indonesia as the host.

**Keywords: interactive performance measurement system, training, individual performance.**

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA INTERAKTIF  
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA ATLET ANGKAT BESI  
INDONESIA : *TRAINING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Oleh**

**Rosa Rahmadhani**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2018**

Judul Skripsi

: **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN  
KINERJA INTERAKTIF TERHADAP  
KINERJA INDIVIDU PADA ATLET ANGKAT  
BESI INDONESIA : *TRAINING* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

Nama Mahasiswa

: **Rosa Rahmadhani**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411031115

Program Studi

: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



*Yufiansyah*

**Yufiansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.**  
NIP 197307231999031002

*Yunia Amella*

**Yunia Amella, S.E., M.Acc., Akt.**  
NIP 198206152015042001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

*Dr. Farichah*

**Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP 196206121990102001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Yuliansyah, S.E.,M.S.A.,Ph.D.,Akt.**

*Yul*  
.....

**Sekretaris : Yunia Amelia. S.E.,M.Acc.,Akt.**

*Yul*  
.....

**Penguji Utama : Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.**

*Rg*  
.....

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. Hl. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP. 196109041987031011

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 April 2018**



## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bekasi, Jawa Barat, pada tanggal 11 Januari 1997 dan merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Alm.Dirsan Isun dan Ibu Evy Dewi Hermawati. Pada tahun 2002, penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TKIT As-Syafiiyah, Jakarta. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2008 di SDIT Bani Saleh 6 Bekasi. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMPN 16 Bekasi dan diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 3 Bekasi hingga tahun 2014.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2014. Selama duduk di bangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai anggota HIMAKTA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi) serta EEC (*Economic English Club*) pada awal perkuliahan di tahun 2014 dan mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tersebut. Penulis juga aktif dalam UKM Bukutangkis Universitas Lampung dan pernah menjabat sebagai Bendahara Umum pada periode 2016-2017 serta menjadi wakil ketua umum pada periode 2017-2018 serta mengikuti beragam kejuaraan di tingkat



fakultas hingga provinsi.

Selain itu, pada tahun 2016 penulis terpilih sebagai *Liaison Officer* dalam kegiatan Simposium Nasional Akuntansi (SNA) yang merupakan kegiatan tahunan yang diselenggarakan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai perwujudan kepedulian akuntan terhadap pembangunan bangsa dan negara Indonesia. Pada tahun 2017 penulis juga terpilih untuk dapat mengikuti pelatihan Brevet Pajak A dan B yang diselenggarakan Tax Center FEB Unila bekerjasama dengan Ikatan Konsultan Pajak Indonesia cabang Lampung.

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, kasih sayang, karunia dan berkat yang begitu besar kepadaku.

Karya ini kupersembahkan kepada:

**Ayahanda Alm.Dirsan Isun dan Ibunda Evy Dewi Hermawati**

yang selalu menyayangi, mendoakan, mempercayai dan mendukung segala hal baik dalam hidupku.

**Kakakku Mutia Seviharani**

yang selalu mendukung, mendoakan serta menyemangati setiap usahaku selama ini.

**Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabatku**

yang selama ini memberikan doa, masukan, bantuan, nasehat serta motivasi yang tiada henti.

**Almamaterku, Universitas Lampung.**

## MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu.”

*(QS: Ibrahim (7))*

“Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Aku Kabulkan Untukmu”

*(QS : Ghofir (60))*

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”

*(QS : Al-Baqarah (216))*

## SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Individu Pada Atlet Angkat Besi Indonesia : *Training* Sebagai Variabel Mediasi”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;

3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., Akt. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas;
4. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A.,Ph.D.,Akt. selaku Pembimbing Utama, atas kesediannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, dan untuk bantuan, nasihat, waktu, dan semangat yang telah Bapak berikan;
5. Ibu Yunia Amelia, S.E.,M.Acc.,Akt. selaku Pembimbing Pendamping, atas bimbingan, pengarahan, motivasi dan dukungan yang telah diberikan selama ini;
6. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni,S.E.,M.Si. selaku Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap skripsi ini, serta untuk segala bantuan dan kemudahan yang telah Ibu berikan;
7. Ibu Chara Pratami T Tubarat, S.E.,M.Acc.,Akt. selaku Pembimbing Akademik, untuk nasihat dan bimbingannya selama proses perkuliahan ini serta bantuan, pengarahan dan nasihat dalam proses ujian pendadaran;
8. Bapak Dr. Einde Evana, S.E.,M.Si.,Akt.,CA.,CPA. dan Bapak Dr. Tri joko Prasetyo, S,E.,M.Si.,Akt. yang telah memberikan banyak bantuan, pengarahan dan nasihat dalam proses yang dilalui penulis dalam ujian pendadaran;
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung;
10. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan

- skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan;
11. Mamah, Papah, serta kakakku, ini persembahkan kecilku untuk kalian yang selalu menyanyangi serta mendukung setiap jalanku selama ini, aku cinta kalian.
  12. Seluruh keluarga besar Isun yaitu Papahris, Mamahris, Pakhow, Makhow, Apak, Emak, Bung Muslih, Yangsuri, Susi, Skanti, Aci dan seluruh keluarga yang tiada henti mendukung, membantu, memberikan semangat serta motivasi yang begitu besar selama proses perkuliahan.
  13. Keluarga Sukriawidjaja yaitu Almh. Eyang ku, Bunda Neneng serta Om deni yang selalu mendukung serta meyakini aku bahwa aku akan menjadi orang berhasil suatu saat nanti yang selalu aku amini.
  14. Seluruh sahabat terbaik Ber-8 Bahagia yaitu Niken Angraini, Rebheca Pramitha K, Ajeng Eka Yandini, Intan Crusita P, Riska Juliana, Deonesia Liberty Gildamurti dan Regita Dewi Puterina yang selama ini telah menemani, saling mendukung serta saling menjaga.
  15. Seluruh Tim Angkat Besi Indonesia yaitu Bapak H.Sodikin, Dimas, Dwi Mayassah, Tim Pelatnas Angkat Besi Indonesia, Tim PABBSI Kabupaten Bandung, Tim PABBSI Kota Bekasi serta seluruh jajaran pelatih dan atlet angkat besi yang telah memberikan bantuan selama proses penulisan skripsi ini.
  16. Teman yang turut membantu perjuanganku dari awal yaitu Fitriyanti serta Amalia Pratiwi, terimakasih sudah menjadi moderator dalam seminar-seminarku.
  17. Jajaran presidium UKM Bulutangkis Unila, yaitu Agro Niago Utomo selaku

Ketua umum periode 2016-2017 yang begitu banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi denganku, M.Irvan Ramadhan selaku pasangan ketum-waketum ku pada periode 2017-2018, Reka Mustika Prizahra dan Suci Milantika.

18. Sahabat sedari kecil ku, Nadira Astari, Wibby Arya Ganesh, dan Vira Qanita yang selalu menjadi teman bercanda dan berkumpul terbaik yang walaupun sekarang berjauhan namun tetap saling mengasihi dan mendukung.
19. Sahabatku tersayang Chichi Erniyanti, terimakasih untuk 1 tahun kebersamaan kita di Bumimanti Residence No 18.
20. Teman-teman seperjuanganku yang sangat ku ingat hadir saat ujian kompre maupun yang menitipkan namanya dalam bentuk karangan bunga yang indah, kado maupun pemberian lainnya yang tidak bisa kusebutkan satu persatu namun sangat aku kasihi. Serta seluruh teman-teman AKT 14 yang tidak bisa untuk disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk para pembaca semuanya dan berhadap semoga Tuhan membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandarlampung, April 2018  
Penulis,

Rosa Rahmadhani

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. STUDI PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Kontijensi .....	9
2.2 Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif .....	10
2.3 <i>Training</i> .....	12
2.4 Kinerja .....	13
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.4.2 Indikator Kinerja .....	14
2.4.3 Penilaian Kinerja .....	15
2.5 Penelitian Terdahulu .....	16
2.6 Model Penelitian.....	18
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	19
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
3.3 Populasi dan Sampel .....	24
3.4 Pengukuran Variabel .....	24
3.4.1 Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif .....	24
3.4.2 <i>Training</i> .....	25
3.4.3 Kinerja Individu .....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7 Analisis Data.....	30



3.7.1 Pengukuran Model Penelitian ( <i>Outer Model</i> ).....	31
3.7.1.1 Uji Validitas .....	31
3.7.1.2 Uji Reabilitas .....	32
3.7.2 Pengukuran Strukturan Model ( <i>Inner Model</i> ).....	32
3.7.2.1 <i>Coefficient of determination</i> ( $R^2$ ) .....	32
3.7.2.2 <i>Path coefficient</i> ( ) .....	33
3.8 Pengujian Hipotesis .....	33

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Analisis Deskriptif Data dan Responden .....	34
4.2 Demografi Responden .....	37
4.3 Analisis Data .....	38
4.3.1 Pengukuran Model Penelitian ( <i>Outer Model</i> ) .....	38
4.3.1.1 Uji Validitas .....	31
4.3.1.2 Uji Reabilitas .....	32
4.3.2 Pengukuran Struktural Model ( <i>Inner Model</i> ).....	44
4.4 Pengujian Hipotesis .....	47
4.5 Pembahasan.....	48
4.5.1 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap <i>Training</i> ....	48
4.5.2 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Individu.....	49
4.5.3 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Individu.....	49

#### **V. SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	51
5.2 Implikasi .....	52
5.3 Keterbatasan .....	53
5.4 Saran .....	54

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis .....	19
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Model</i> Pengukuran Awal .....	39
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i> Pengukuran .....	40
Gambar 4.3 <i>Ouput Model</i> Struktural .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Indikator dan Pertanyaan Indikator Variabel Bebas Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif .....	26
Tabel 3.2 Indikator dan Pertanyaan Indikator Variabel Terikat Kinerja Individu .....	27
Tabel 3.3 Indikator dan Pertanyaan Indikator Variabel Mediasi <i>Training</i> .....	28
Tabel 4.1 Presentase Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	34
Tabel 4.1.1 Deskriptif Data .....	35
Tabel 4.2 Informasi Umum Responden Penelitian .....	37
Tabel 4.3 Parameter Model Pengukuran Data Menggunakan SmartPLS .....	39
Tabel 4.4 Nilai <i>Outer Loading</i> yang Tidak Memenuhi Kriteria .....	40
Tabel 4.5 Pengujian Validitas Konvergen .....	41
Tabel 4.6 Skor <i>Cross Loading</i> .....	42
Tabel 4.7 <i>Fornell Larcker Correlation</i> .....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .....	44
Tabel 4.9 Nilai <i>Coefficient Of Determination</i> ( $R^2$ ) .....	45
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> (Mean, STDEV, T- Values) .....	46
Tabel 4.11 Pengujian Hipotesis.....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Gambar Model Pengukuran PLS Algoritma Sebelum *RUN*
- Lampiran 3 Gambar Model Pengukuran PLS Algoritma Setelah *RUN*
- Lampiran 4 Gambar Model Pengukuran PLS Algoritma Setelah *Bootsrapping*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penelitian dalam bidang akuntansi manajemen saat ini seringkali membahas mengenai pengukuran kinerja *non-financial* yang berhubungan dengan kinerja individu. sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bisbe & Otley (2004), peneliti tersebut sepakat bahwa penggunaan pengukuran kinerja *non-financial* dapat meningkatkan kinerja individu. Pada sistem pengukuran kinerja non keuangan terdapat perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Pengukuran kinerja non keuangan ini dapat mencerminkan kinerja yang luas dalam berbagai kegiatan (yang tidak secara langsung diperoleh dari pengukuran kinerja keuangan) (Lau, 2011).

Kinerja individu tentunya dipengaruhi pula oleh hal-hal lain yang mendukungnya. Salah satu diantaranya adalah pemberian *training*. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan, maka SDM perlu dimanfaatkan secara baik dan benar agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam (Sholihin & Pike, 2010) dijelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja telah menjadi pusat perhatian bagi para praktisi maupun akademisi khususnya dibidang

akuntansi manajemen, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hopper & Bui (2015) dijelaskan bahwa fenomena mengenai *performance measurement system and reward* merupakan topik yang paling banyak menjadi perhatian peneliti di dalam *Management Accounting Research (MAR)*.

Penerapan dalam sistem pengukuran kinerja pada organisasi bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. Semakin sering suatu organisasi melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka semakin meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja, mutu yang menjadi tujuan utama organisasi akan dapat tercapai. Menurut Merchant & Stede (2014) pengukuran kinerja merupakan faktor penting dari sistem pengendalian manajemen dalam bagian pengendalian hasil pada kinerja masing-masing individu yang mana penilaian kinerja biasanya bervariasi di seluruh level organisasi.

Sistem pengukuran kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja interaktif. Menurut Bisbe & Otley (2004) serta Simons (1995), sistem pengukuran kinerja interaktif adalah sistem pengukuran kinerja yang digunakan dengan perhatian terhadap informasi perusahaan dari manajer secara berkesinambungan terhadap strategik perusahaan, dimana manajer secara aktif dan teratur melibatkan diri ke dalam pengambilan keputusan dari aktifitas seorang individu. Pendapat tersebut sejalan dengan Hogman (2011) yang menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja interaktif mempunyai fungsi penting untuk mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi serta dapat mengubah perilaku individu.

Simons (1995) mengatakan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif (*interactive use of management control systems*) sebagai sistem pengendalian manajemen dapat memotivasi anggota organisasi untuk menggalakkan pembelajaran organisasi yang akhirnya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, sama seperti halnya Bisbe & Otley (2004), Simons (1995) tidak menjelaskan secara detail bagaimana dampak pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama pengaruh mediasi dan moderasi pembelajaran organisasi atas hubungan penggunaan pengukuran kinerja interaktif dan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Henri (2006) menjelaskan bahwa tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif dan kinerja individu, namun terdapat variabel yang menjelaskan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif memiliki hubungan dengan kinerja individu. Hal serupa juga diutarakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Simons (1995) dan Webster (2006) yang menjelaskan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif dapat mempengaruhi kinerja individu, meskipun pengaruh ini terjadi secara tidak langsung.

*Training* memiliki peran yang berbeda dalam pencapaian tujuan organisasi dengan memasukkan kepentingan organisasi dan tenaga kerja (Stone, 2002). *Training* adalah faktor terpenting dalam dunia bisnis karena *training* meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi. Kinerja individu tergantung pada berbagai faktor, tetapi faktor terpenting dari kinerja individu adalah *training*, *training* penting untuk meningkatkan kemampuan individu. Individu yang memiliki lebih

banyak pengalaman kerja memiliki kinerja yang lebih baik karena ada peningkatan dalam kedua keterampilan dan kompetensi karena lebih pada pengalaman kerja. (Afaq & Khan, 2008).

Dengan adanya sistem pengukuran kinerja interaktif dengan *training* sebagai variabel mediasi, diharapkan hal tersebut dapat membantu terciptanya keadaan yang kondusif serta koperatif di suatu perusahaan atau organisasi. Diharapkan pula tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan selarasnya motivasi dan disiplin yang didukung oleh *training* yang baik dan benar.

Indonesia secara resmi telah dipilih untuk menjadi tuan rumah dalam event olahraga terbesar di asia yaitu *ASIAN GAMES 2018* yang digelar di Jakarta dan Palembang.

Menurut Asisten Deputi Peningkatan Tenaga dan Organisasi Keolahragaan Kemenpora RI, angkat besi merupakan cabang olahraga unggulan Indonesia di ajang *ASIAN GAMES 2018* yang diharapkan dapat mempertahankan prestasi dan kinerjanya dengan melakukan pembinaan dan *training* yang berkelanjutan.

(PikiranRakyat) meskipun demikian, pelatih utama di pelatnas angkat besi Indonesia menyatakan bahwa kinerja atlet angkat besi Indonesia dapat terpengaruh dengan kurang baiknya pengelolaan *training* yang diberikan pemerintah dalam hal tempat latihan, suplemen serta uang kesejahteraan atlet. (Metrotvnews) kinerja para atlet juga dapat memengaruhi besarnya anggaran dana yang diberikan pemerintah dalam hal uang tunjangan, uang kompensasi, maupun uang insus yang diberikan kepada para atlet yang dinilai memiliki peluang untuk berprestasi. secara tidak langsung, kinerja para atlet lah yang akan menjadi poin penilaian pemerintah untuk menganggarkan



dana APBD. Mulanya para ketua pengcab yang ada di daerah akan membuat rencana anggaran kerja dalam waktu 1 tahun, yang akan diseleksi oleh KONI yang akan diserahkan kepada pemda dan menyisihkan anggaran dari APBD untuk biaya para atlet. Tentunya pemda akan melihat kinerja yang dihasilkan oleh para atlet di masing-masing pengcab yang dinilai dari hasil kejuaraannya, semakin berprestasi atlet tersebut maka biaya yang akan dikucurkan pemerintah juga akan semakin besar.

Penelitian ini membahas mengenai sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* yang di duga memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, yang akan diteliti dalam hal ini adalah para atlet angkat besi profesional di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi di bidang akuntansi manajemen terutama dalam hal sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* pada para atlet angkat besi. selain itu penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja individu.

Dari beberapa penjelasan tersebut penulis akan meneliti tentang sistem pengukuran kinerja interaktif, *training* dan kinerja individu. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Individu Pada Atlet Angkat Besi Indonesia : *Training* Sebagai Variabel Mediasi.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Karena manusia merupakan faktor utama pencapaian tujuan perusahaan/organisasi yang dalam hal ini adalah para atlet angkat besi yang tergabung dalam PABBSI, Dengan demikian, hal yang teridentifikasi jelas dalam penelitian ini adalah mengenai sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* serta kinerja individu.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap *training*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *training* terhadap kinerja individu?
3. Apakah terdapat pengaruh antara penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja individu?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menimbulkan berbagai macam persepsi bagi pembaca, maka penulis memberikan batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja interaktif, *training*, dan kinerja individu.
2. Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah tempat pelatihan para atlet angkat besi profesional Indonesia yang berada di seluruh Indonesia.

3. Responden dalam penelitian ini adalah para atlet angkat besi profesional Indonesia serta para pelatih yang tergabung dalam PABBSI.

4. Aspek dalam penelitian ini adalah melihat persepsi responden terhadap teori penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif, *training*, dan kinerja individu melalui instrumen kuesioner.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap *training*.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *training* terhadap kinerja individu.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja individu.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.

2. Bagi organisasi

Memberikan sumbangan penelitian bagi organisasi terutama tentang sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* yang berpengaruh terhadap kinerja para atlet guna meningkatkan kinerjanya pada masa yang akan datang serta mendukung keberhasilan tim angkat besi Indonesia pada *ASIAN GAMES 2018*.

### 3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dengan pemecahan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Kontinjensi**

Teori kontinjensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh Fiedler (1967) ini menyatakan bahwa kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Secara sederhana teori kontinjensi menekankan terhadap gaya kepemimpinan dan pemahaman situasi yang tepat oleh pemimpin.

Teori kontinjensi adalah teori yang dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley, 1995). Pendekatan teori kontinjensi berkembang sangat cepat dalam bidang akuntansi manajemen (Otley, 1980). Pada dasarnya teori kontinjensi muncul sebagai bagian yang sangat mendasar karena berbagai studi dilakukan untuk mencari sifat kontinjensi dalam akuntansi (Albernethy & Lillis, 1995).

Suatu sistem pengendalian akan berbeda-beda di tiap-tiap organisasi yang berdasarkan pada faktor organisatoris dan faktor situasional. Para peneliti dibidang akuntansi menggunakan teori kontinjensi saat mereka menelaah hubungan antara faktor organisatoris dan pembentukan sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan

pada teori kontinjensi maka sistem pengukuran kinerja perlu digeneralisasi dengan mempertimbangkan faktor organisatoris dan situasional seperti *training* atau disesuaikan agar dapat diterapkan secara efektif pada organisasi. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan hubungan antara teori kontinjensi dengan Sistem Pengendalian Manajemen (*Management Control System*) yang dalam hal ini adalah sistem pengukuran kinerja interaktif yang merupakan bagian dari Sistem Pengendalian Manajemen.

## **2.2 Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif**

Sistem pengukuran kinerja (SPK) interaktif adalah suatu sistem formal yang digunakan oleh manajer puncak untuk secara teratur dan secara pribadi terlibat dalam pengambilan keputusan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dalam perusahaan (Simons, 1995). Sistem ini umumnya digunakan dan diagnosa sejak kinerja sistem pengukuran dirancang sebagai alat ukur untuk tetap selaras dengan strategi. Bahkan dengan langkah-langkah kinerja yang baik, langkah-langkah ini akan memberikan sedikit manfaat jika manajer puncak menggunakannya hanya untuk mengontrol karyawan karena tujuan dari sistem pengukuran kinerja adalah untuk membantu mereka.

Menurut Bisbe & Otley (2004) dan Simons (1995) Sistem pengukuran kinerja interaktif merupakan sistem pengukuran kinerja yang digunakan dengan perhatian terhadap informasi perusahaan dari manajer secara berkesinambungan terhadap

strategik perusahaan, dimana manajer secara aktif dan teratur melibatkan diri dalam pengambilan keputusan dari aktifitas bawahan.

Sistem kinerja interaktif memberikan jalan komunikasi antara atasan dan bawahan yang dalam hal ini adalah pelatih dan atletnya yang bertujuan untuk mencari tau kelemahan serta kelebihan atlet yang dapat dimanfaatkan untuk mencari jalan terbaik untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dari para atlet di setiap pertandingan.

Penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif juga ditemukan untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan perilaku yang terarah, memberikan karyawan hak suara, mempromosikan sikap positif terhadap pengawasan dan tugas-tugas, dan dapat digunakan untuk memusatkan perhatian terhadap isu-isu yang mempengaruhi kinerja, seperti ketidakpastian strategis (Bisbe & Outley, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Abernethy & Brownell (1999) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja interaktif dapat mengurangi efek buruk dari perubahan strategi terhadap kinerja individu.

Sistem pengukuran kinerja interaktif dapat merangsang pengembangan ide-ide baru dan inisiatif dan arahan-arahan yang muncul dari bawah ke atas dengan fokus pada ketidakpastian strategi. (Henri, 2006). Serta sistem pengukuran kinerja interaktif digunakan oleh manajer sebagai alat untuk mempengaruhi eksperimentasi dan pencarian kesempatan yang dihasilkan dari strategi-strategi yang muncul (Simons, 2000).

### **2.3 Training**

*Training* adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. (Salamah, 2012) *Training* juga merupakan salah satu faktor pendukung kinerja individu. Mathis & Jackson (2002) mengemukakan bahwa *training* adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan *training* merupakan salah satu proses pembelajaran yang mencakup *transfer* keahlian yang dalam hal ini adalah dari pelatih kepada atletnya. *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai teknik tertentu, yang mendukung dan rutin.

Pentingnya *training* bagi para karyawan yang dalam hal ini adalah atlet angkat besi Indonesia didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan (2011) yang dalam penelitiannya menunjukkan terdapat 4 hal yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu *training*, *training* dan pengembangan, desain *training* dan gaya pengiriman yang di teliti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Salamah (2012) juga menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

Sejalan dengan penelitian Khan (2011) dan Salamah (2012), penelitian lain juga dilakukan oleh Devi & Shaik (2012) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *training* membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis mereka dan memberi organisasi keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, organisasi melatih dan



mengembangkan karyawan mereka sepenuhnya untuk meningkatkan efektivitasnya. Tidak hanya cukup untuk melakukan program *training*, organisasi harus mengevaluasi apakah program *training* dan pengembangan efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2007) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau perusahaan dengan kata lain kinerja adalah suatu perbuatan atau suatu prestasi. (Whitmore, 1997) sedangkan menurut Cushway (2002) Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang individu, dalam menjalankan tugas-tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Kinerja juga dapat diukur melalui tujuh indikator menurut Burney, Henle dan Widener (2009) yaitu : Kualitas pekerjaan, tanggung jawab, pelaksanaan tugas, memahami peraturan, aktif terhadap aktivitas, teliti dalam bekerja, dan keberhasilan menjalankan tugas.

Babin, Darden dan Griffin (1994) mengatakan kinerja adalah sistem penilaian yang digunakan di banyak perusahaan untuk menentukan kemampuan dan output dari seorang karyawan, yang selaras dengan pendapat Mangkunegara (2009) yaitu istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja**

Adapun indikator dari kinerja menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers (dalam Asri, 2011) yaitu :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau penjasar peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis & Jackson (2002) penilaian kinerja memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu :

1. Penggunaan administratif antara lain:

- a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
- b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
- c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
- d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

2. Penggunaan pengembangan antara lain:

- a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
- b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
- c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Dalam tabel 2.1 di rangkum beberapa penelitian terdahulu yang menggambarkan sistem pengukuran kinerja interaktif, *training* dan kinerja individu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

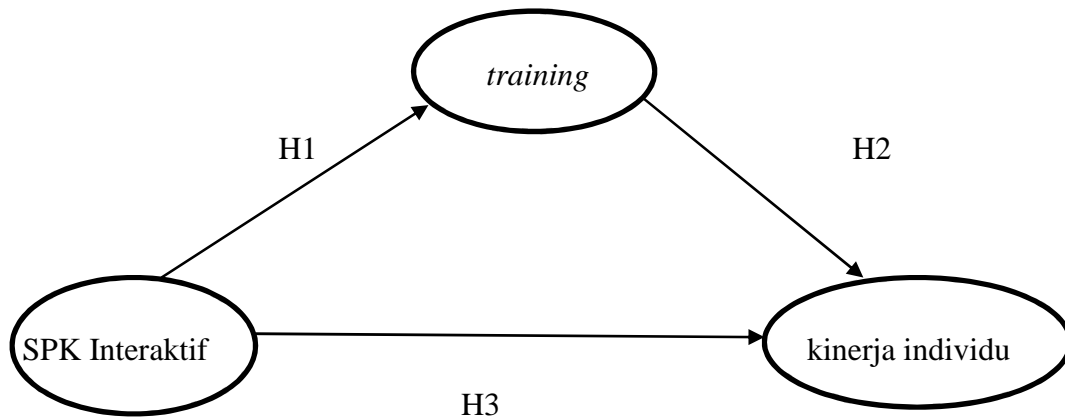
No	Peneliti	Judul	Sampel	Alat Ukur	Hasil
1	Yuliansyah Yuliansyah (Indonesia), Ashfaq Khan (Australia) (2015)	<i>Interactive use of performance measurement systems and the organization's customersfocused strategy: the mediating role of organizational learning</i>	69 manajer yang bekerja di lembaga keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	SmartPls 2.0	Semua hipotesis terdukung dan mengungkapkan hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel Studi ini memberikan bukti bahwa pelaksanaan dan penggunaan interaktif dari PMS yang efektif akan memanfaatkan strategi pelanggan yang difokuskan organisasi dalam membantu mendapatkan keuntungan yang kompetitif
2	Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan, Dr. Muhammad Aslam Khan (Pakistan) (2011)	<i>Impact of Training and Development on Organizational Performance</i>	100 pekerja pria dan wanita dari berbagai perusahaan di Islambad, Pakistan.	SPSS	Semua hipotesis diterima, pelatihan dan pengembangan di buktikan positif berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan, pelatihan dan pengembangan, gaya penyampaian dan desain pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3	Yuliansyah Yuliansyah, Roni Budianto (Indonesia) (2014)	<i>An Empirical Assessment of Interactive Use of Performance Measurement System, Organizational Learning and Firm Performance</i>	69 Manajer di perusahaan jasa yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	SmartPls	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui system pengukuran kinerja interaktif, tetapi system pengukuran kinerja interaktif memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja
4	Carly Webster, Monash University (2006)	<i>An empirical analysis of the relationships between the interactive use of performance measurement systems, creativity and performance: the intervening role of psychological empowerment</i>	Survei pada 177 manajer tingkat menengah pada perusahaan manufaktur di Australia	SmartPls	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja interaktif tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja maupun terhadap kreativitas. Penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis

## 2.6 Model Penelitian

Sebelum dijelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini, terlebih dahulu akan dijelaskan kerangka berpikir dalam penelitian ini. Terdapat 2 hal yang di duga akan berpengaruh terhadap kinerja atlet angkat besi indonesia, yaitu sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training*. Pada dasarnya *training* merupakan sarana untuk

seorang atlet mengembangkan kemampuannya serta sistem pengukuran kinerja interaktif membantu untuk penilaian peningkatan kinerjanya. Dimana jika kedua hal itu ada dengan baik di dalam diri seorang atlet maka diharapkan kinerjanya akan semakin baik dan dapat memberikan hasil yang maksimal di setiap pertandingan.



**Gambar 2.1 Kerangka berpikir**

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap *training*

Menurut Yunus & Yuliansyah (2012) pengukuran kinerja interaktif akan membantu manajer dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara aktif melakukan *forward looking control* atas peluang-peluang dan strategi.

Mathis & Jackson (2002) mengemukakan bahwa *training* adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sistem pengukuran kinerja interaktif yang efektif akan memicu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi melalui *sharing* dan

komunikasi antar karyawan bawah maupun dengan atasan yang pada akhirnya mampu menciptakan strategi perusahaan untuk menghadapi kondisi masa depan (Simons 1995, 2000) yang sejalan dengan penelitian Bisbe & Otley (2004) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja interaktif merupakan sistem pengukuran kinerja yang digunakan dengan perhatian terhadap informasi perusahaan dari manajer secara berkesinambungan terhadap strategik perusahaan, dimana manajer secara aktif dan teratur melibatkan diri dalam pengambilan keputusan dari aktifitas bawahan.

Dalam penelitian Henri (2006) menyatakan bahwa ketika sistem pengukuran kinerja digunakan secara interaktif karakteristik yang muncul adalah adanya komunikasi dua arah yang terjalin antara manajer dengan bawahannya. Hal tersebut memberikan kejelasan antara bagaimana adanya sistem pengukuran kinerja interaktif akan berpengaruh positif dengan *training* yang dilakukan para atlet angkat besi, dimana *training* merupakan jalan untuk terjadinya komunikasi dua arah antara atlet dan pelatihnya. Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut

***H1 : Terdapat pengaruh positif antara sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap training***

## **2. Pengaruh *training* terhadap kinerja individu**

Davis & Werther dalam Sedarmayanti (2010). "*Training prepares people to do heir present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude*". Artinya, bahwa *training* mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan



mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hal serupa juga dijelaskan oleh Campbekl, Dunnette, Lawler, & Weick (1970) yang menyatakan bahwa *training* adalah proses penyampaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kepada karyawan. *training* dianggap sebagai program peningkatan keterampilan teknis karyawan. *training* didefinisikan sebagai pengalaman belajar yang direncanakan yang dirancang untuk membawa perubahan permanen dalam pengetahuan, sikap, atau keterampilan seseorang. *Training* dan pengembangan dianggap sebagai fungsi sumber daya manusia yang signifikan, karena memperoleh keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi daripada pesaingnya. Selama tahun 1980an, praktik manajemen Jepang dengan jelas menunjukkan bahwa kesuksesan bisnis berdasarkan standar kinerja tinggi bergantung pada angkatan kerja yang sangat terlatih dan maju. (Brown & Read, 1984). Dapat diindikasikan dengan adanya *training* maka kinerja individu juga akan berubah sesuai dengan *training* yang dilakukannya.

Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut

***H2 : Terdapat pengaruh positif antara training terhadap kinerja individu***

### **3. Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja individu**

Menurut Hogman (2011) yang menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja interaktif mempunyai fungsi penting untuk mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi serta dapat mengubah perilaku karyawan. (Simons, 1995) dengan adanya pengukuran kinerja, khususnya pengukuran kinerja interaktif akan memicu anggota

perusahaan untuk mengembangkan rencana-rencana ke depan sehingga mampu menciptakan kinerja yang maksimum. Menurut Porter-Lawler dalam Mulyadi (2007) kinerja personel ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, usaha. Dimana kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha. Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Robbins (2001), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, pendekatan menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wayan, 2014) menemukan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja manajerial berpengaruh secara positif. Simons (1995) dan Webster (2006) menjelaskan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif dapat mempengaruhi kinerja individu, meskipun pengaruh ini menjadi tidak langsung. Dimaksudkan dengan adanya sistem pengukuran kinerja interaktif yang terjadi secara langsung antara pelatih dan atlet akan dapat memotivasi atlet untuk meningkatkan kinerja individunya. Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut

***H3: Terdapat Pengaruh Positif Antara Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja individu***

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel sistem pengukuran kinerja interaktif dan *training* dengan kinerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Pada penulisan skripsi ini peneliti akan melakukan penelitian kepada para atlet angkat besi di Indonesia dengan cara memberikan kuesioner secara langsung maupun tidak langsung.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – November 2017

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para atlet angkat besi Indonesia yang aktif mengikuti pertandingan sejumlah 250 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (1998) berpendapat bahwa pada teknik sampel *random* sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 75-100 orang. Selain itu Pemilihan sampel pada penelitian ini juga didasarkan pada metode *Purposive Sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan (*Judgment*), sehingga disebut *Judgment Sampling* (Hartono, 2015). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Merupakan atlet angkat besi yang terdaftar secara resmi pada PABBSI.
2. Telah mengikuti pertandingan yang bertaraf nasional maupun internasional.

### **3.4 Pengukuran variabel**

#### **3.4.1 Sistem pengukuran kinerja interaktif**

Variabel sistem pengukuran kinerja interaktif dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Abernethy & Brownell (1999) yang terdiri dari 5 pertanyaan yang dinilai menggunakan skala Likert dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju mulai dari poin 5 sampai dengan 1.

### **3.4.2 Training**

Variabel *training* dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Salamah (2012). *Training* yang dimaksud adalah pelatihan yang didapatkan oleh para atlet angkat besi Indonesia dari pelatih asing maupun lokal. Kuesioner ini terdiri dari 6 pertanyaan yang dinilai menggunakan skala Likert dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju mulai dari poin 5 sampai dengan 1.

### **3.4.3 Kinerja individu**

Variabel kinerja individu dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Burney *et al.* (2009) yang terdiri dari 5 pertanyaan yang dinilai menggunakan skala Likert dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju mulai dari poin 5 sampai dengan 1.

## **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen). Baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja interaktif.

**Tabel 3.1 indikator dan pertanyaan variabel bebas sistem pengukuran kinerja interaktif**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Sistem pengukuran kinerja interaktif (Abernethy & Brownell, 1999)	1. SPK interaktif dilakukan secara berkala melakukan peramalan kondisi berdasarkan perubahan informasi.	1. Penggunaan sistem pengukuran kinerja biasa dilakukan dalam <i>briefing</i> . 2. Penggunaan sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi keputusan dan rencana pelatih kepada para atlet.
	2. SPK interaktif menghasilkan informasi yang mudah untuk dimengerti.	3. Hasil diskusi antara pelatih dan atlet adalah mudah dimengerti dan bermanfaat.
	3. SPK interaktif tidak hanya diterapkan untuk senior manajer saja tetapi diterapkan juga untuk seluruh level manajer	4. Interaksi sering terjadi antara pelatih dan atlet dalam proses pengukuran kinerja.
	4. SPK interaktif dapat memutuskan secara tepat bentuk implementasi sebuah	5. Adanya pembahasan tentang perubahan dan

	perencanaan strategi	strategi antara pelatih dan atlet.
--	----------------------	------------------------------------

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipegaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011) dalam penelitian ini adalah kinerja individu.

**Tabel 3.2 indikator dan pertanyaan variabel terikat kinerja individu**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Individu (Burney <i>et al.</i> , 2009)	1. Kualitas	1. Memahami arahan yang diberikan pelatih
	2. Tanggung jawab	2. Memenuhi tanggung jawab khusus di setiap latihan dan pertandingan
	3. Pelaksanaan tugas	3. Menyelesaikan pertandingan sesuai dengan yang diharapkan
	4. Mematuhi peraturan	4. Memenuhi persyaratan resmi pada setiap pertandingan
	5. Aktif terhadap aktivitas	5. Keterkaitan pada aktivitas secara langsung akan memengaruhi

		evaluasi kinerja memengaruhi evaluasi kinerja
	6. Teliti dalam bekerja	6. Memperlihatkan secara baik aspek-aspek dalam pelatihan dan pertandingan yang harus saya lakukan
	7. Keberhasilan menjalankan tugas	7. Sukses dalam menjalankan pertandingan

### 3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teori mempengaruhi fenomena yang diobservasi, yang efeknya harus dimediasi melalui efek hubungan antara variabel independen dengan fenomenanya. dalam penelitian ini adalah *training*.

**Tabel 3.3 Indikator dan pertanyaan variabel mediasi *training***

Variabel	Indikator	Pertanyaan
<i>Training</i> Salamah (2012)	1. Materi dan metode pelatihan	1. Saya dan pelatih mendiskusikan latihan yang saya butuhkan. 2. Saya di dorong untuk mempelajari hal baru disetiap latihan.
	2. Kriteria peserta pelatihan	3. Pelatih saya menunjukkan ketertarikannya terhadap kemajuan latihan saya.



	3. Efektifitas program latihan	4. Saya melihat hubungan antara pelatihan yang saya dapat dengan hasil pekerjaan saya.
	4. Umpan balik pelatihan	5. Jika saya tidak menjalani program latihan yang baik, pelatih akan mengkritik saya. 6. Hal yang telah saya pelajari tiap latihan, telah saya praktikkan pada pertandingan.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data yang digunakan adalah jenis data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dengan metode survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan terstruktur baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditujukan untuk atlet dan pelatih angkat besi yang tersebar di Indonesia.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para atlet dan pelatih angkat besi di Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan peneliti dengan memberikan kuesioner secara langsung dan dengan mengirimkan kuesioner dalam bentuk google dokumen kepada atlet dan pelatih angkat besi di Indonesia.

### 3.7 Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang akan dianalisis menggunakan model *Struktural Equation Modeling* (SEM). Dengan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data yang nantinya akan dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan penulis dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali, 2006). Penulis memilih menggunakan PLS karena untuk menganalisis data dalam jumlah kecil yang berjumlah kurang dari 100 *software* ini sangat efektif (Chin, Marcolin, & Newsted, 2003).

#### 3.7.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Di dalam mengumpulkan data untuk penelitian, peneliti menggunakan metode survey kuesioner. Oleh karena itu kualitas data yang valid dan reliabel harus terpenuhi dalam pertanyaan kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner (Jogiyanto, 2009). Validnya sebuah data jika data yang diperoleh bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat. Data akan dikatakan reliabel jika instrumen penelitian yang sama bisa stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

### 3.7.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji *validitas convergent* dan *discriminant*. Validitas *convergent* dihitung dengan melihat skor *Average Variance Ekstracted* (AVE). Nilai validitas *convergent* dinyatakan sangat baik apabila skor AVE diatas 0.5 (Henseler *et al.*, 2009). Yang kedua yaitu validitas *discriminant*, yang bertujuan untuk melihat apakah suatu item unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 1999). Pengujian validitas *discriminant* dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *fornell-larcker*, yang dapat dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten. Validitas *discriminant* dikatan baik apabila *square roots* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Sedangkan yang kedua adalah metode *cross loading*, dimana untuk mengukur validitas *discriminant* semua item harus lebih besar daripada konstruk lainnya (Al-Gahtani, Hubona, dan Wang, 2007).

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) agar dapat menganalisis *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Sesuai dengan aturan yang berlaku bahwa apabila *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,7, berarti menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik (Hulland, 1999). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan pada setiap variabel dengan skor total.

### 3.7.2 Pengukuran Struktural Model (*Inner Model*)

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literatur akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of determination* ( $R^2$ ) dan *Path Coefficient* ( ) (Chenhall, 2004). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan/pengaruh antara konstruk laten.

#### 3.7.2.1 *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin baik model prediksi dari model yang diajukan. Nilai pada  $R^2$  dapat digunakan sebagai tolok ukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.7.2.2 *Path Coefficients* ( )

Tes *Path Coefficient* ( ) adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan pada *T-statistik* (Hartmann & Slapni ar, 2009). Dan pengujian arah penentuan hipotesis dilihat pada nilai *original sample*, nilai yang positif menunjukkan arah hipotesis yang positif dan nilai negatif menunjukkan arah hipotesis yang negatif .

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis atas sistem pengukuran kinerja interaktif, *training*, dan kinerja individu dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil *path coefficient* dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis dikatakan signifikan apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada derajat kebebasan 5%, dan apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada derajat kebebasan 10%.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja individu yang dimediasi oleh *training*. Dalam penelitian ini dimana objek penelitiannya yaitu para atlet angkat besi yang ada di Indonesia. Responden dalam penelitian ini yaitu para atlet dan pelatih di seluruh Indonesia yang berjumlah 116 orang. Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 ditemukan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja secara interaktif dapat meningkatkan kinerja individu melalui *training*. Hal ini dapat terlihat dari nilai *t- statistic* dan *t-tabel* dimana tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel independen dan dependen, akan tetapi pengaruh antara variabel independen dan dependen melalui variabel mediasi bernilai signifikan. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah sistem pengukuran kinerja interaktif belum cukup berpengaruh terhadap hasil dari kinerja individu para atlet, namun hal tersebut dapat terbantu

dengan adanya *training* sebagai variabel pemediasi seperti yang dapat dikaitkan dengan teori kontinjensi sebagai salah satu faktor organisatoris dan fungsional dari sistem pengukuran kinerja interaktif dan kinerja individu, berarti dengan adanya *training* akan membantu pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif yang maksudnya adalah pelatih secara aktif dan teratur melibatkan diri dalam aktifitas para atlet yang berpengaruh terhadap kinerja individunya.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif mempengaruhi kinerja individu secara tidak langsung, akan tetapi *training* sebagai variabel mediasi dapat berhasil meningkatkan kinerja individu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan pelatih berdiskusi dengan atlet mampu membentuk sikap dari masing-masing atlet. *Training* yang didapatkan atlet akan membuat atlet berlatih secara sungguh- sungguh untuk mengembangkan kemampuannya yang dapat berpotensi untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga pemerintah dalam hal ini yang merupakan subjek pemberi dana yang bersumber dari APBD dapat merealisasikan anggaran yang diajukan oleh masing-masing pengcab. Dengan kinerja atlet yang baik juga akan meningkatkan kinerja PB PABBSI sebagai induk organisasi angkat besi di Indonesia di mata KEMENPORA RI.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, serta memberikan informasi bagi sektor lain

baik keuangan maupun non keuangan di Indonesia bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif mampu meningkatkan *individual performance* melalui sebuah *training*.

### **5.3 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu:

1. Keandalan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini nampak belum teruji dengan baik, karena terdapat beberapa indikator yang dieliminasi (validasi). Peneliti menduga kemungkinan adanya faktor lain yaitu pemahaman yang kurang baik, terutama dikarenakan bahasa yang belum sesuai dengan kondisi responden.
2. Penelitian ini terfokus hanya pada satu bidang yaitu olahraga angkat besi, selain bukan dari sektor keuangan, penelitian yang hanya dilakukan di bidang olahraga angkat besi belum dapat menerminkan keseluruhan dari olahraga yang ada di Indonesia, sehingga hasilnya belum dapat teruji secara luas.
3. Penelitian ini hanya meneliti bagaimana persepsi atlet terhadap teori sistem pengukuran kinerja interaktif, *training*, dan kinerja individu melalui instrumen kuesioner dan tidak melakukan wawancara secara mendalam terhadap responden, wawancara hanya dilakukan kepada ketua pengcab yang ada di kota Bekasi sehingga hasil penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal.



#### 5.4 Saran

Untuk penelitian selanjutnya berdasarkan temuan diatas maka penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di organisasi non keuangan lain maupun dapat dilakukan di perusahaan.
2. Perlu dilakukan pengembangan *instrument* yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan objek yang diteliti.
3. Perlu dilakukan wawancara yang lebih mendalam terhadap pengurus dari PB PABBSI pusat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Abernethy, M. A., and Lillis, A. M. 1995. The Impact of Manufacturing Flexibility on Management Control System Design. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20, No. 4, pp. 241-258
- and Brownell, P. (1999). “The Role of Budgets In Organisations Facing Strategic Change: An Exploratory Study”. *Accounting, Organizations and Society*, 24 (3):pp. 189–204
- Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang. K. 2007. *Information Technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and The Acceptance and Use of IT*. *Information and Management*.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Babin, B.J.; W.R. Darden; and M. Griffin (1994), “Work and/or Fun: Measuring Hedonic and Utilitarian Shopping Value,” *Journal of Consumer Research*, Vol.20, pp. 644-656.
- Baharuddin, A. Alhabsyi, T. Utami, H.N. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan . *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 2013. Volume 6 No. 2 HAL 58-61
- Bisbe, J., & Otley, D. 2004. The Effects of The Interactive Use of Management Control Systems on Product Innovation. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8): 709-737
- Brown, G. and Read, A.R., (1984), *Personnel and Training Policies – Some Lessons for Western Companies*, *Long Range Planning*, 17(2), pp 48-57.
- Burney, L. L., Henle, C. A., dan Widener, S. K. 2009. The relation between perceptions of strategic performance measurement system characteristics used in incentives and organizational fairness. *Accounting, Organizations and Society* 34: 305-321.
- dan Matherly, M. 2007. “Examining Performance Measurement from an Integrated Perspective.” *Journal of Information Systems: Fall 2007*, Vol. 21, No. 2, pp. 49-68

————— dan Widener, S. K. 2007. “Strategic performance measurement systems, jobrelevant information, and managerial behavioral responses— role stress and performance”. Behavioral Research in Accounting 19: 43-69

————— 2013. “Behavioral work outcomes of a strategic performance measurement system-Based incentive plan.” Behavioral Research in Accounting: Fall, Vol. 25, No. 2, pp. 115-143.

Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. III & Weick, K.R., Jr. (1970), Managerial behavior, performance and effectiveness, New York: McGraw-Hill. Quoted in Noe A. Raymond (1996), Trainees’ Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness, Academy of Management Review, 11(4), pp 736-749

Chenhall, R. H. 2004. Integrative Strategic Performance Measurement Systems, Strategic Alignment of Manufacturing, Learning and Strategic Outcomes: An Exploratory Study. Accounting Organizations and Society. 30(5): 395- 422.

Chin, W.W., B.L. Marcolin, and P.R. Newsted, "A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach For Measuring Interaction Effects: Results From A Monte Carlo Simulation Study And An Electronic-Mail Emotion/Adoption Study," Information Systems Research, 2003, 14:2, pp. 189-217

Cushway, Barry. 2002. Human Resource Management. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.

Bisbe, J., &Otley, D. 2004. The Effects of The Interactive Use of Management Control Systems on Product Innovation. Accounting, Organizations and Society, 29(8): 709-737

Devi, V. R. & Shaik, N. (2012). Training & Development – A Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness. International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research, Volume 1(7), 202-207.

Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi ke 10. Jakarta : PT. Indeks.

Fakhar Ul Afaq, Anwar Khan (2008), “Case of Pearl Continental hotels in Pakistan, Relationship of training with Employees’ Performance in Hoteling Industry”.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw–Hill.

Ghozali, Imam.2006. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

—————2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J.F. 1998. Multivariate Data Analysis. Fifth Edition, Internasional Edition. Prentice Hall.

- Hartmann, F., & Slapnicar, S. 2009. How Formal Performance Evaluation Affects Trust of Subordinate Managers in Their Superior. *Accounting, Organizations and Society*. 34: 727-725
- Henri, J.-F. 2006a. Management Control Systems And Strategy: A ResourceBased Perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 31(6): 529-558.
- . 2006b. Organizational Culture And Performance Measurement Systems. *Accounting, Organizations and Society*, 31(1): 77-103
- Henseler, J., C.M. Ringle, and R.R. Sinkovics,. 2009., "The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing," *Advances in International Marketing*, 20, pp. 277-320
- Högman, Maria. 2011. Employee Performance Measurement Systems and their Links to the Management Control System Package. Stockholm School of Economics Andrea Moldén, Department of Accounting and Financial Management. Thesis
- Hopper, Trevor., Bui, Binh., 2015. Has Management Accounting Research been Critical?. *Management Accounting Research*
- Hulland, J. 1999. Use of Partial Least Square (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent. *Strategic Management Journal*. 20(2): 195
- <http://olahraga.metrotvnews.com/read/2017/08/29/751127/evaluasi-tim-angkat-besi-indonesia-di-sea-games-2017>
- <Http://www.pikiran-rakyat.com/olah-raga/2017/10/23/50-wasit-angkat-besi-indonesia-ikuti-pelatihan-internasional-412151>
- Jogianto. H. M., 2009. Konsep dan Aplikasi PLS ( Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Penerbit: BPFE
- Lau, C.M. 2011. "Nonfinancial and financial performance measures: how do they affect employee role clarity and performance?" *Advances in Accounting*, Vol. 27 No. 2, pp. 286-293.
- Mas'ud, Fuad, (2004) *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- , Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Merchant, A. Kenneth dan Stede A. Wim. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Pengukuran Kinerja, Evaluasi, dan Insentif*, Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat.

- Otley, D. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievements and Prognosis. *Accounting, Organizations and Society*, Vol 5, No. 3, pp. 413- 428
- 1995. "Management control, organization design and accounting information system." UK: Prentice Hall
- Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan, dan Dr. Muhammad Aslam Khan. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journals Inc.*[Online]. 11(7), 62-68. <http://journalofbusiness.org>
- Robbin, P, Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan.Jakarta : Salemba Empat.
- Salamah, N.N.A, Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Universitas PGRI Palembang. Vol 2 No.3 HAL 281
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simons, R. 1995. *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press
- 2000. *Performance Measurement And Control Systems For Implementing Strategy*. Upper Saddle River, NJ: Pearson
- Sholihin, M & Pike, R., 2010. *Organizational Commitment in The Police Service: Exploring The Effects of Performances Measures, Procedural Justice, and Interpersonal Trust*. Financial Accountability and Management.
- Stone R J. (2002), *Human Resource Management 2nd Edition*, Jhon Wiley & Sons 2002.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wayan, N. M. 2014. *Pengaruh Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Manajerial : Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Intervening*
- Webster. Carly. 2006. *An empirical analysis of the relationships between the interactive use of performance measurement systems, creativity and performance: the intervening role of psychological empowerment*. Working Paper
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yunus, Maryani., Yuliansyah. 2012. Pengaruh Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Perusahaan: Peran Pembelajaran Perusahaan Sebagai Faktor Mediasi: SNA 15 Banjarmasin.

Yuliansyah, Budianto, Roni. 2014. An empirical assessment of interactive use of performance measurement system, organizational learning and firm performance. *Journal on Business Review (GBR)* Vol.3 No.2.

—————dan Khan, Ashfaq. 2015. Interactive use performance measurement system and the organization's customers focus strategy: the mediating role of organizational learning.

—————dan Mohd Shahril Ahmad Razimi. 2015. Non-financial performance measures and managerial performance : the mediation role of innovation in an Indonesian stock exchange-listed organization.

—————Rammal G.H, and Rose E. 2016. Business strategy and performance n Indonesia's service sector. *Journal of Asia Bussiness Studies* Vol.10 No.2

————— Erlane K Ghani, Nurazin Tarmezi, Jamaliah Said. 2016. The effect of risk management and operational information disclosure practices on public listed firms' financial performance.