

EFFECT OF TQM, PERFORMANCE MEASUREMENT, AND REWARD SYSTEM OR A (REWARD) TO MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT ASTRA DAIHATSU SUDIRMAN BRANCHES PEKANBARU

Asmara Hendra Komara dan Sari Eva
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
 Jalan Jend A Yani No 78-88 Pekanbaru 28127
 Email: sarieva945@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine TQM, system performance measurement and reward (reward) to managerial performance at PT. Astra Daihatsu Branch Sudirman Pekanbaru. To determine the most dominant variable on managerial performance. The analysis used to determine the influence of the variables of variable TQM, system performance measurement and reward (reward) to managerial performance is multiple linear regression, t test and f. From the research that has been conducted shows that simultaneously TQM, system performance measurement and reward (reward) effect on managerial performance at PT. Astra Daihatsu Branch Sudirman Pekanbaru. Results of research have shown that partially inferential measurement system does not significantly affect managerial performance, while variable TQM and awards (reward) significantly influence managerial performance. The amount of the contribution TQM, system performance measurement and reward (reward) on the performance Based on the conclusions obtained in this study, the proposed suggestions as complementary.

Keywords: *TQM, Performance Measurement System, Awards Managerial Performance*

PENGARUH TQM, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. ASTRA DAIHATSU CABANG SUDIRMAN PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui TQM, sistem pengukuran kinerja dan FV penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja manajerial. Analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dari variabel TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial adalah regresi linier berganda, uji t dan uji f. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan variabel TQM dan penghargaan (reward) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Besarnya kontribusi TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap.

Kata Kunci : TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Dalam mencapai sasaran dan tujuannya, PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru tentunya harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh karyawannya. Sehingga jika menginginkan para karyawan tersebut bekerja dengan baik dan profesional, perlu diciptakan suatu penilaian kinerja yang baik, yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar, loyalitas pada organisasi, kerjasama yang baik, yang pada akhirnya dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan ingin tujuannya tercapai, maka perusahaan mampu memberikan lingkungan yang menyenangkan dan kondusif yang akan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan karyawan merasa prestasi yang mereka capai dihargai oleh perusahaan. Dengan perkembangan dunia bisnis, perusahaan harus mampu melihat orientasi pada masa depan, informasi harus fleksibel dalam menyediakan data apapun yang relevan untuk setiap pengambilan keputusan. Untuk itu dalam pelaksanaannya, perusahaan memerlukan suatu teknis akuntansi manajerial, salah satunya adalah *Total Quality Management (TQM)*. Berikut data kinerja pencapaian penjualan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru tahun 2016 :

Tabel 1. Data Kinerja Pencapaian Penjualan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru Tahun 2016

Type Mobil	Target	Realisasi	Persentase (%)
Ayla	1500	1163	77,5 %
Gran Max	1000	569	56,9 %
Luxio	1000	490	49%
Sirion	1500	1190	79,3%
Terios	1500	1247	83,1%
Xenia	2000	2710	135,5%

Sumber: PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru, 2017

Dapat dilihat dari data penjualan mobil di PT. Astra Daihatsu Pekanbaru, bahwa type mobil yang diminati di Pekanbaru adalah mobil type Xenia dengan 135,5% dan 83,1% mobil type Terios dan sejak diluncurkan pada tahun 2003 mobil type Xenia paling banyak diminati masyarakat sampai saat ini. PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru mendorong karyawan dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi serta mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh info yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitas produknya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kinerja yang tinggi.

TQM adalah suatu manajemen yang membuat perencanaan dan mengambil keputusan, mengorganisir, memimpin, mengarahkan, mengolah, memanfaatkan seluruh modal peralatan dan material, teknologi, sistem informasi, energi dan sumber daya manusia untuk membuat produk atau jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar terus menerus untuk kelangsungan hidup perusahaan secara efisien, efektif dan bertanggungjawab dengan partisipasi seluruh sumber daya manusia. Penerapan TQM ini juga tidak lepas dari penilaian kinerja karyawan. Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. Semakin sering suatu perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai.

Selain itu, sistem *reward* juga menunjang dalam penelitian ini. Karena sistem *reward* atau sistem penghargaan sangat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penghargaan juga berfungsi sebagai motivator bagi personal dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan organisasi. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas para karyawan untuk tetap bersama organisasi. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja karyawan. Dengan diterapkannya

Total Quality Management (TQM) secara memadai, perusahaan dapat melihat seberapa besar perubahan yang telah dicapai oleh kinerja karyawan dan manajer yang ada dalam perusahaan, yang penerapannya melalui sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward*. Hal ini berdampak pada kinerja manajerial, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wilson Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

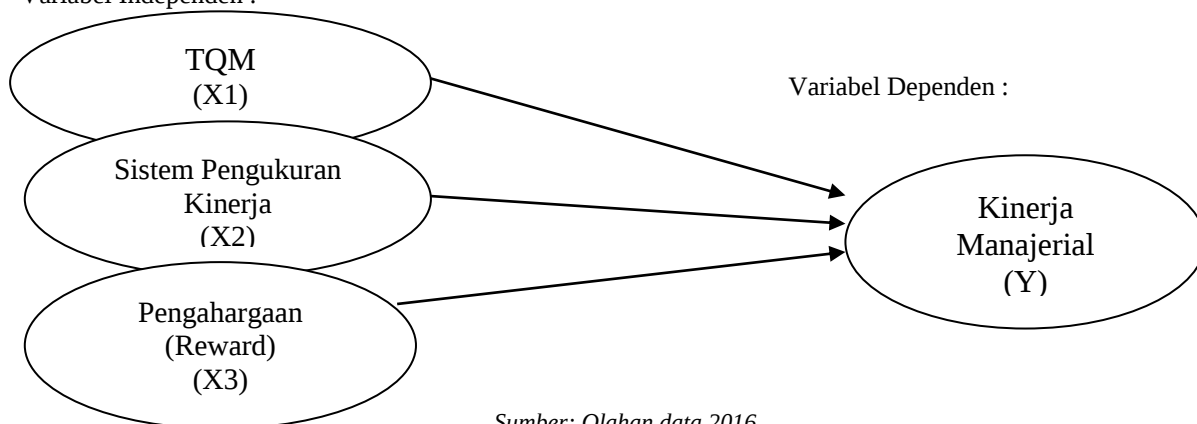
Sedarmayanti (2007:13) mengatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian”. Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Kerangka Pemikiran

Variabel independen (*independent variable*) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel dependen (*dependent variable*) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen :



Sumber: Olahan data 2016

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya (Umar, 2003). Dengan demikian, rancangan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini saya mengambil lokasi pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru Jl.Jend. Sudirman No 202 A Pekanbaru, Riau Penelitian. Dan penelitian dimulai dari bulan November 2016 – Februari 2017.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa daftar pernyataan untuk meminta tanggapan dari responden terhadap variabel yang diteliti. Setiap jawaban dari responden tersebut akan diberi skor yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas berguna untuk menilai valid tidaknya instrument yang digunakan dalam penelitian agar instrument pengumpul data memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Total Quality Management (TQM)

Variabel TQM (X1)	Pernyataan	Corrected – Item Total	Keterangan
	X1.1	0.584	Valid
	X1.2	0.655	Valid

Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru (Asmara Hendra Komara dan Sari Eva)

X1.3	0.681	Valid
X1.4	0.708	Valid
X1.5	0.752	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel TQM (X1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.294, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel TQM (X1) valid untuk pengujian selanjutnya

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja

Variabel Sistem Pengukuran kinerja (X2)	Pernyataan	Corrected – Item Total	Keterangan
	X2.1	0.504	Valid
	X2.2	0.686	Valid
	X2.3	0.754	Valid
	X2.4	0.642	Valid
	X2.5	0.646	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.294, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Penghargaan (Reward)

Variabel Penghargaan (X3)	Pernyataan	Corrected – Item Total	Keterangan
	X3.1	0.656	Valid
	X3.2	0.731	Valid
	X3.3	0.705	Valid
	X3.4	0.784	Valid
	X3.5	0.723	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Penghargaan (X3) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.294, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel Penghargaan (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial

Variabel Kinerja Manajerial (Y)	Pernyataan	Corrected – Item Total	Keterangan
	Y.1	0.588	Valid
	Y.2	0.699	Valid
	Y.3	0.736	Valid
	Y.4	0.719	Valid
	Y.5	0.670	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Manajerial (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.294, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel Kinerja Manajerial (Y) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
TQM (X1)	0.704	Reliabel
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0.658	Reliabel
Penghargaan (X3)	0.767	Reliabel
Kinerja Manajerial(Y)	0.719	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

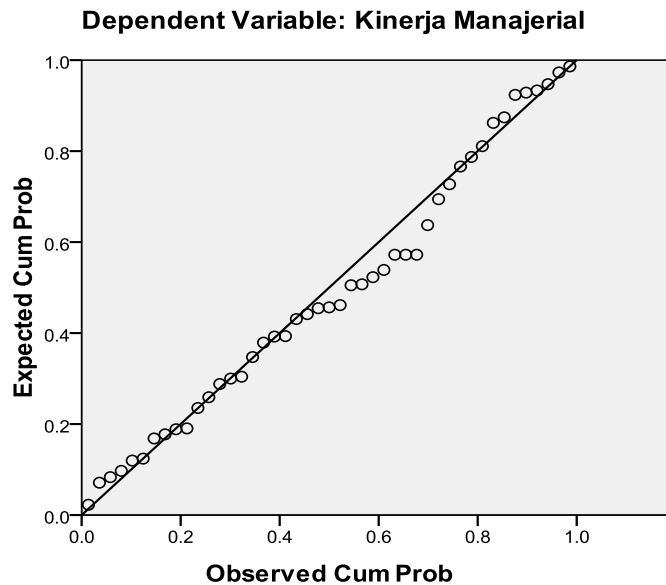
Dari hasil uji reliabilitas terhadap variabel TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan, dan Kinerja Manajerial diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai reliabilitas yang $\geq 0,6$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P-P plot of regression stand. Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan SPSS, maka hubungan antara nilai variabel yang diprediksi dengan residualnya dapat digambarkan sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance-nya. Nilai dari VIF antara 0 sampai dengan 10 menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas (Singgih Santoso, 2001).

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	17.89	2.328	.351	.718
item2	18.04	2.134	.493	.665
item3	18.31	1.946	.545	.642
item4	18.27	2.018	.536	.647
item5	17.98	2.204	.463	.677

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

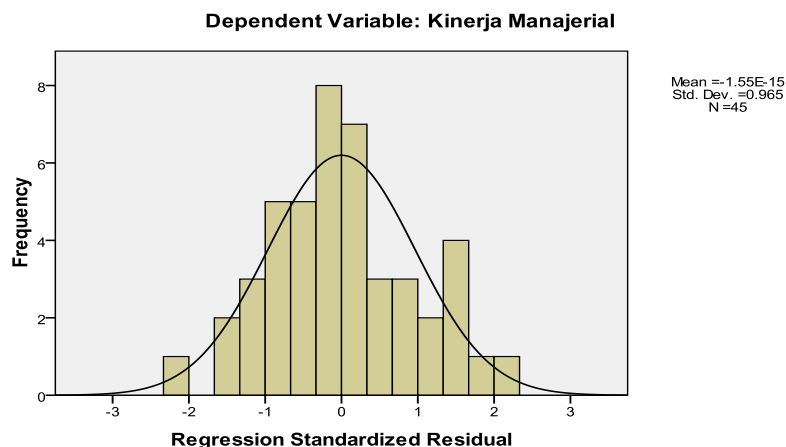
Dari tabel 7 di atas, terlihat bahwa VIF masing-masing variable dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru (Asmara Hendra Komara dan Sari Eva)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas

Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, terlihat bahwa hasil *scatterplot* dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian determinasi untuk mengetahui seberapa besar proporsi atau variasi variabel independen mempengaruhi variasi dependen. Hasil pengujian diperoleh bahwa pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial ditunjukkan dengan kuatnya antar variabel.

Tabel 8. Hasil Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.792	.809

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0.898, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut memberikan pengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru sebesar $0.792 \times 100 = 79.2\%$. Dan hal ini menunjukkan masih ada 20.8% faktor atau variabel yang mempengaruhi Kinerja Manajerial. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas dalam hal ini TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap perubahan variabel terikat dalam hal ini Kinerja Manajerial adalah 79.2%. sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan.

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.747	2.151	
	TQM	.569	.100	.598
	Sistem Pengukuran Kinerja	.068	.083	.062

Penghargaan	.332	.095	.346
-------------	------	------	------

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0.747 + 0.569X_1 + 0.068X_2 + 0.332X_3$$

Pengujian Hipotesis

Dalam hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel keandalan, daya tangkap, jaminan, kepedulian, bukti langsung dengan keputusan pembelian baik secara parsial maupun simultan. Untuk membuktikan dugaan pada hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara keandalan, daya tangkap, jaminan, kepedulian, bukti langsung dengan keputusan pembelian digunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang di dapat dari hitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) sebesar n-k.

$$t = \frac{\sqrt{N} - 2}{1 - r^2}$$

Dengan keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (variabel bebas dan variabel terikat)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	.347	.730	
TQM	5.688	.000	Berpengaruh dan Signifikan
Sistem Pengukuran Kinerja	.827	.413	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
Penghargaan	3.500	.001	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai hitung untuk variabel TQM 5.688 lebih besar dari tabel 1.681 atau nilai signifikan 0,000 lebih besar dari alpha 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel TQM secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. artinya variabel TQM secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. Dengan kata lain semakin baik TQM maka akan mempengaruhi karyawan untuk melakukan Kinerja Manajerial.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai hitung untuk variabel Sistem Pengukuran Kinerja 0.827 lebih kecil dari tabel 1.681 atau nilai signifikan 0.413 lebih besar dari alpha 0,05. Ini berarti H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel Sistem Pengukuran Kinerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja tidak selalu mempengaruhi karyawan untuk melakukan Kinerja Manajerial

Pengaruh Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai hitung untuk variabel Penghargaan (Reward) 3.500 lebih kecil dari tabel 1.681 atau nilai signifikan 0.001 lebih besar dari alpha 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Penghargaan (Reward) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. artinya variabel Penghargaan (Reward) secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. Dengan kata lain semakin baik Penghargaan (Reward) maka akan mempengaruhi karyawan untuk melakukan Kinerja Manajerial.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono:2007). Dengan rumus uji f sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{R^2}{K}$$

Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru (Asmara Hendra Komara dan Sari Eva)

$$(1-R^2) (n-k-1)$$

Dengan keterangan :

- f_{hitung} = Rasio
 k = Jumlah variabel bebas
 R = Koefisien Regresi
 n = Banyaknya data

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.489	3	37.163	56.806	.000 ^a
	Residual	26.822	41	.654		
	Total	138.311	44			

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil f_{hitung} adalah 56.806, sedangkan nilai f_{tabel} adalah 4.070. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (*Reward*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Manajerial

TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan karyawan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa TQM sudah sangat terpenuhi sehingga nilai rata-rata TQM sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi TQM sebesar 4.67 (fokus dalam memperhatikan karyawan). Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel TQM yang menunjukkan nilai t_{hitung} 5.688 lebih besar dari t_{tabel} 1.681 atau nilai signifikan 0,000 lebih besar dari $\alpha 0,05$ yang berarti bahwa TQM memiliki nilai pengaruh dan signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel TQM berpengaruh dan signifikan secara nyata terhadap kinerja manajerial. Dan karena variabel TQM memiliki koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa TQM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Nastiti Mintje (2013), bahwa variabel TQM pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial responden. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya TQM berpengaruh dan tidak signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini TQM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem Pengukuran kinerja adalah mengukur kinerja pada setiap kegiatan dalam proses (rantai nilai) dari perspektif kebutuhan pelanggan dan menjamin bahwa kinerja keseluruhan kegiatan tersebut memenuhi persyaratan organisasi lainnya.

Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja sudah sangat terpenuhi sehingga nilai rata-rata sistem pengukuran kinerja sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi sistem pengukuran kinerja sebesar 4.76 (berorientasi pada pelanggan). Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel sistem pengukuran kinerja yang menunjukkan nilai t_{hitung} 0.827 lebih kecil dari t_{tabel} 1.681 atau nilai signifikan 0.413 lebih besar dari $\alpha 0,05$ yang berarti bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara nyata terhadap kinerja manajerial. Dan karena variabel sistem pengukuran kinerja memiliki koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Ristauli Debora Sianipar (2013), bahwa variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial responden. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial

Penghargaan (*reward*) merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan (*reward*) sudah sangat terpenuhi sehingga nilai rata-rata penghargaan (*reward*) sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi penghargaan (*reward*) sebesar 4.58 (upah dan gaji). Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel penghargaan (*reward*) yang menunjukkan nilai t_{hitung} 3.500 lebih besar dari t_{tabel} 1.681 atau nilai signifikan 0,001 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa penghargaan (*reward*) memiliki nilai pengaruh dan signifikan.

Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel penghargaan (*reward*) berpengaruh dan signifikan secara nyata terhadap kinerja manajerial. Dan karena variabel penghargaan (*reward*) memiliki koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Andrea Venty Meidiyana (2014), bahwa variabel penghargaan (*reward*) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial responden. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya penghargaan (*reward*) berpengaruh dan tidak signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini penghargaan (*reward*) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian mobil. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain.

TQM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini TQM memiliki pengaruh positif, sehingga apabila pengaruh TQM kuat akan meningkatkan kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif, sehingga apabila pengaruh sistem pengukuran kinerja kuat akan meningkatkan kinerja manajerial.

Penghargaan (*Reward*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh positif, sehingga apabila pengaruh penghargaan (*reward*) kuat akan meningkatkan kinerja manajerial.

TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berarti dalam memutuskan untuk melakukan pekerjaan, responden secara bersama-sama dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sehingga apabila pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut kuat, maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Kemudian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial tersebut, penghargaan (*reward*) mempunyai pengaruh yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut.

Perusahaan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*). Sehingga melalui peningkatan yang baik ini akan menciptakan sebuah persepsi yang positif terhadap TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) tersebut. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja manajerial karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin Siahaan, dkk. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Quantum Teaching : Jakarta.
- Angelina dan Kamaliah. (2011). *Effect of Total Quality Management, Reward Systems and Organization Commitment to Managerial Performance in Hospital in Pekanbaru*. *Journal of Management Accounting Research*, Vol 10:325-346.
- Astuti, Mitha Yuni. 2014. "Konstruksi Karakter Nasionalisme pada Film Soegijo (Analisis Isi untuk Pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan)". Skripsi S-1. Surakarta: Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, PT. Indeks, Klaten.
- Hariandja, M. TE. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat : Jakarta.
- Imam Ghazali, 2011, *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kaplan, Robert S and David P. Norton. “*Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part II*” American Accounting Association Accounting Horizons June, 2001
- Kumentas, Cynthia N. 2013. “*Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia*”, Jurnal Emba. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 796-805.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sembilan Belas.
- Nawawi Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta