ARTIKEL

ANALISIS PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* (TQM) DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

(Studi Kasus pada Pabrik Gula Pesantren Baru – Kediri)

Oleh:

NIA MUZDALIFAH

14.1.02.01.0012

Dibimbing oleh :

1. **Amin Tohari, M.Si.**
2. **Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tanganbdibawah ini:

Nama Lengkap	: Nia Muzdalifah
NPM	: 14.1.02.01.0012
Telepun/HP	: 081315459434
Alamat Surel (Email)	: niamuzdalifah8@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Akuntansi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawabdan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 08 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Amin Tohari, M.Si NIP / NIDN. 0715078102	Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak NIP / NIDN. 0716057101	Nia Muzdalifah NPM. 14.1.02.01.0012

ANALISIS PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* (TQM) DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERKA MANAJERIAL (Studi Kasus pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)

Nia Muzdalifah
14.1.02.01.0012
Fakultas Ekonomi - Akuntansi
niamuzdalifah8@gmail.com
Amin Tohari, M.Si dan Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini TQM yang merupakan sistem yang memperkuat kualitas sebagai usaha pada kepuasan pelanggan yang melibatkan seluruh anggota perusahaan. Penerapan TQM ini juga tidak lepas dari penilaian kinerja karyawan.Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sistem penghargaan untuk memotivasi perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis TQM dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah secara parsial *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial? (2) Apakah secara parsial sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial? (3) Apakah secara bersama-sama (simultan) *Total Quality Management* (TQM) dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan korelasi.Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang responden dari populasi sebanyak 582 karyawan.. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan *sofware SPS For windowa versi 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel TQM dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara simultan baik variabel TQM dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

KATA KUNCI : Kinerja Manajerial, *Total Quality Management*, Sistem Penghargaan

I. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang mempunyai keinginan untuk terus berkembang dan tetap eksis dalam persaingan bisnis haruslah menerapkan strategi yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan pengukuran kinerja akan membantu manajemen untuk memastikan bahwa sumber-sumber input sudah dipakai secara efektif dan efisien dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, serta dapat juga digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan.

Kinerja menjadi pusat perhatian dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang dikembangkan suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Pada akhirnya, kinerja merupakan alat manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan yang dicapai selama ini atau dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi, situasi dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (dinamis) menurut pihak manajemen untuk selalu miengikuti perubahan, apabila tidak maka keputusan yang diambil serta tindakan organisasi tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja manajerial meliputi teknologi, ketidakpatian lingkungan, strategi, sistem akuntansi manajemen, dan kompetensi. Pada akhirnya, kinerja merupakan alat manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan yang dicapai selama ini atau dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan yang berusaha melakukan perbaikan terus menerus biasanya menggunakan teknik-teknik *Total Quality Management* (TQM) ada yang telah berhasil meningkatkan kinerjanya, tetapi ada juga yang belum mampu meningkatkan kinerja mereka. Untuk dapat membuat produk atau jasa yang memiliki mutu dan kualitas yang baik, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisaian, mengarahkan dan memecahkan masalah.

Nasution (2015:17) menyatakan bahwa “TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkunganya”.

Total Quality Management (TQM) juga merupakan perpaduan semua fungsi dari organisasi atau perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, *teamwork*, produktivitas dan pengertian serta kepuasan pelanggan.

Penerapan *Total Quality Management* (TQM) yang optimal harus diikuti pula dengan penerapan unsur-unsur dari sistem akuntansi manajemem. Adapun beberapa unsur-

unsur tersebut adalah sistem penghargaan. Sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Satrohadiwirya (2010:17) yang menjelaskan bahwa penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penerapan sistem penghargaan di dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja dari para individu dalam perusahaan karena dengan adanya sistem penghargaan berarti mereka mendapatkan suatu penghargaan yang layak atas hasil kinerjanya. Sistem penghargaan akan memberikan perasaan berbangga kepada para manajer dan karyawan ketika manajer berhasil mendapatkannya, sehingga mereka akan lebih merasa dihargai atas kinerjanya.

Pabrik Gula Pesantren Baru adalah perusahaan yang berbentuk perseroan Terbatas yang berada diwilayah Kota Kediri. Perusahaan yang telah berdiri sejak 1849 ini, menjadi salah satu produsen gula terbaik di Indonesia dan juga menjadi salah satu perusahaan pembuat gula terbesar se Jawa Timur. Sejak adanya kebijakan import gula di Indonesia dan adanya perusahaan baru yang memiliki kinerja perusahaan lebih tinggi, menuntut perusahan meningkatkan kinerjanya. Salah satunya telah di terapkannya *Total Quality Management* (TQM) dan sistem penghargaan secara mantap.

Pada penelitian sebelumnya, Kumentas (2013) melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Total Quality Management* (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah TQM tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sedangkan Azmi (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Total Quality Management* (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Asuransi di Pekanbaru). Hasil dai penelitian ini

TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerjja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kemudian Marsalita *et al* (2015) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengukuran inerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XII PERSERO Wilayah II-Jember). Hasil dari penelitian ini sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, penerapan TQM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis *Total Quality Management* (TQM) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. (2) Untuk menganalisis sistem penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. (3) Untuk menganalisis *Total Quality Management* (TQM) dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan tentang pentingnya penerapan *Total Quality Management* (TQM) dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial dimana dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan sebagai salah satu alat strategi yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016:39), “variabel terikat atau *dependent variable* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Manajerial (Y).

Menurut Sugiyono (2016:39), “variabel bebas atau *independent variable* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah *Total Quality Management* (X_1), Sistem Penghargaan (X_2).

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:23), "pendekatan kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*Skoring*)". Alasan peneliti menggunakan kuantitatif adalah data yang akan di analisis dalam penelitian ini berbentuk angka yang sifatnya dapat di ukur, rasional dan sistematik.

Teknik penelitian ini dapat digolongkan sebagai korelasi. Menurut (Arikunto 2010:313), penelitian dengan korelasi ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menentukan ada tidaknya hubungan.

Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, *Total Quality Manajement* (TQM) dan sistem penghargaan terhadap variabel terikat, kinerja manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru – Kediri.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri dan waktu penelitian, penulisa melakukan penelitian ini sejak 18 Maret - 18 Juni 2018

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri yang berjumlah 582 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri yang berjumlah 42 karyawan.

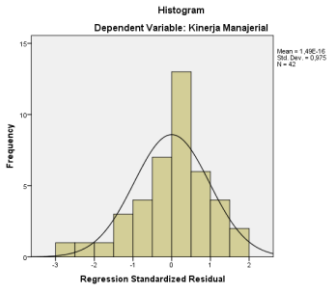
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

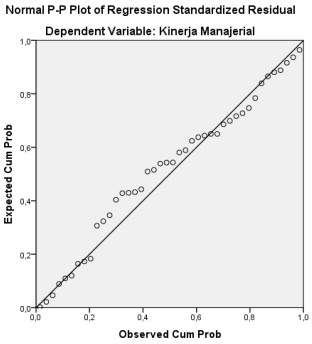
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

Ada dua cara untuk mendeteksi variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat analisis grafik dan analisi statistik.



Gambar 1
Grafik Histrogram

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar mengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat ditenga-tengah titik nol membagi sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regersi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji normalitas yang dilihat dari analisis yang dilihat dari analisis statistik sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,047034 78
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,057
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165[c]

Untuk analisis statistik sapat dilihat dari tabel diatas, bahwa nilai signifikana *Unstandarlized Residual* tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikan *Unstandarlized Residual* sebesar 0,165. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TQM	,979	1,021
	Sistem Penghargaan	,979	1,021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel TQM dan Sistem Penghargaan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,979 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,021 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas.

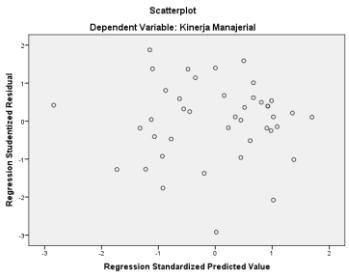
3. Uji Autokorelasi

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,078

Dengan melihat kriteria *Durbin-Watson*,yaitu n=42 dan k=2 didapat 1,606, sedangkan 4-du =4-1,606 = 2,394. Diketahui bahwa nilai dw yang dihasilkan 2,078 lebih besar dari nialai du (1,606) dan kurang dari 4-du (2,394) dapat disimpulkan nilai dw terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik *Scatterplots*

Berdasarkan gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyuluruh mengenai pengaruh antara variabel TQM dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,317	5,208
	TQM	,440	,132
	Sistem Penghargaan	,624	,159

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

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

$\hat{Y} = 2{,}317 + 0{,}440X_1 + 0{,}624X_2$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,317

   Jika variabel *Total Quality Management* (X_1), Sistem Penghargaan (X_2) tidak memiliki

pengaruh sama sekali (=0) maka Kinerja Manajerial (Y) adalah sebesar 2,317

2. Koefisien *Total Quality Management* (X_1) = 0,440

   Setiap penambahan 1 satuan *Total Quality Manajement* dan Sistem penghargaan tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,440. Namun sebaliknya, jika *Total Quality Managemen*t turun 1 satuan dan Sistem Penghargaan tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan Kinerja Manajerial sebesar 0,440.

3. Koefisien Sistem Penghargaan (X_2) = 0,624

   Setiap penambahan 1 satuan Sistem Penghargaan dan *Total Quality Manajement* tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,624. Namun sebaliknya, jika Sistem Penghargaan turun 1 satuan dan *Total Quality Management* tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan Kinerja Manajerial sebesar 0,624.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari koefisien determinasi akan digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665[a]	,442	,414	5,175

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,414. Dengan demikian menunjukkan bahwa *Total Quality Management* (X_1), dan Sistem Penghargaan (X_2) dapat menjelaskan Kinerja Manajerial sebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesisi secara Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,445	,659
	TQM	3,326	,002
	Sistem Penghargaan	3,935	,000

a. Pengujian Hipotesis 1

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi

23 dalam tabel 6 diperoleh nilai sig. = 0,002 < 0,05, maka H_0 ditolak aritnya *Total Quality Management* secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y).

b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 23 dalam tabel 6 diperoleh nilai sig. = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak artinya Sistem Penghargaan (X_2) secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y).

2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	15,474	,000[b]
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil pehitungan tabel 7 diperoleh nilai sig. = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima artinya secara bersama-sama *Total Quality Management* (X_1), dan Sistem Penghargaan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang pertama, ternyata ada pengaruh positif antara TQM dengan kinerja manajeri0al. Artinya, jika pelaksanaan TQM dalam perusahaan meningkat, maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika pelaksanaan TQM dalam perusahaan menurun, maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu diperoleh diperoleh nilai sig. = 0,002 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak atau hal ini menunjukkan bahwa TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang kedua, ternyata ada pengaruh antara sistem penghargaan dengan kinerja manajerial. Artinya, sistem penghargaan

yang diberikan berupa kenaikan jabatan atau golongan, kenaikan gaji dan bonus, dan tunjangan dari perusahaan terbukti memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja manajerial. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis kedua. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yaitu diperoleh nilai sig. = 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak atau hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Secara statistik menunjukkan bahwa *Total Quality Management* (X_1), dan Sistem Penghargaan (X_2) dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,348 yang berarti bahwa 34,8% kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent yaitu TQM dan sistem penghargaan.

F. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai *Total Quality Management* dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Total Quality Management* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.
2. Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial pada Pabrik Gula Pesatren Baru Kediri.
3. *Total Quality Management* dan Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Manajerial pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan tambahan

variabel lainnya, seperti sistem pengukuran kerja sehingga hasil penelitian lebih mampu untuk mendeskripsikan kinerja manajerial. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan kuesioner yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya tanpa merubah kuesionernya dan meminta para responden untuk serius dalam mengisi kuesioner agar data yang diperlukan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

2. Bagi Perusahaan

Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri sebaiknya tetap konsisten dalam menerapkan *Total Quality Management* dan sistem penghargaan karena ternyata pelaksanaan TQM dan sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja manajerial.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatau Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Azmi, Z. 2015. Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Asuransi di Pekanbaru). Jom FEKOM. 2 (2) : 1-15

Kumentas, C.N. 2013. Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia. *Jurnal EMBA*, 1 (3) : 796-805.

Nasution, M.N. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sastrahardiwiryo, B.S. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Setyani Marsalita, M.M dan Rochman E. 2015. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Penerapatan Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara XII PERSERO Wilayah II – Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. 1-18.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.