



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)*, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : VENRI PERANMOD

NIM : 125100354

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2014

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VENRI PERANMOD
NO. MAHASISWA : 125100354
JURUSAN : AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*
(*TQM*), KOMITMEN ORGANISASI, DAN
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL

Jakarta, Desember 2013

Pembimbing

Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : VENRI PERANMOD
NIM : 125100354
PROGRAM / JURUSAN : S1 / AKUNTANSI
MATA KULIAH POKOK : AKUNTANSI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*
(*TQM*), KOMITMEN ORGANISASI, DAN
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL

TANGGAL : JANUARI 2014

KETUA PENGUJI :

(.....)

TANGGAL : JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI :

(Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak)

TANGGAL : JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI :

(.....)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) Venri Peranmod (125100354)
- (B) PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
- (C) xi + 85 hlm; 2013; 9 gambar; 34 tabel; 6 lampiran
- (D) Akuntansi Manajemen
- (E) Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *total quality management*, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan populasi perusahaan manufaktur industri plastik yang terletak di daerah Tangerang. Sampel penelitian terdiri dari tiga perusahaan yaitu, PT Poly Unggul Pratama, PT Reka Mega Inti Pratama, dan CV Tiga Manunggal. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang berbentuk kuesioner. Sebanyak 225 kuesioner dibagikan pada pegawai yang bekerja pada perusahaan yang menjadi sampel penelitian dan sebanyak 132 kuesioner yang dikembalikan dan dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *total quality management*, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, baik secara parsial maupun simultan. Sebesar 14,5% kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel *total quality management*, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan, sedangkan sebesar 85,5% dari variabel kinerja manajerial dijelaskan oleh variabel lain atau faktor di luar model regresi penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak variabel independen yang mempengaruhi kinerja manajerial, seperti kepemimpinan, persaingan antar individu atau kelompok, dan umur.
- (F) Daftar Acuan : 2003 - 2013
- (G) Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak

Kata Kunci : *Total Quality Management (TQM)*, Komitmen Organisasi,
Sistem Penghargaan, Kinerja Manajerial

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

- (A) Venri Peranmod (125100354)
- (B) *THE INFLUENCE OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND REWARD SYSTEM ON MANAGERIAL PERFORMANCE*
- (C) xi + 85 pages; 2013; 9 pictures; 34 tables; 6 attachments
- (D) *Management Accounting*
- (E) *The purpose of research is to determine the effect of total quality management, organizational commitment, and reward system on managerial performance either partially or simultaneously. Population of this research is manufacturing company of plastic industry located in Tangerang. The research sample consisted of three companies, there are, PT Poly Unggul Pratama, PT Reka Mega Inti Pratama, and CV Tiga Manunggal. The data in this research is primary data in the form of questionnaire. There were 225 questionnaires distributed to the employees who work at a company that became the research sample and 132 questionnaires were returned and used as research sample. The results showed that total quality management, organizational commitment, and reward system significantly influence managerial performance, either partially or simultaneously. There are 14,5% managerial performance can be explained by the variable total quality management, organizational commitment, and reward system, while 85,5% of managerial performance is explained by other variables or factors outside the research regression models. Based on these results, further research are expected to use more independent variables that affect managerial performance, such as, leadership, competitiveness, and age.*
- (F) *Reference Lists : 2003 - 2013*
- (G) Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak

Key word : Total Quality Management, Organizational Commitment, Reward System, Managerial Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, tetapi dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, maka penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan. Saran dan kritik akan penulis terima dengan terbuka guna menyempurnakan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan. Tetapi berkat bimbingan, bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, nasihat dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

2. Ibu Sriwahyuni, S.E., M.Si., Ak, selaku Ketua Program Studi S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Ibu Elsa Imelda, S.E., M.Si., Ak dan Bapak Hendro Lukman, S.E., M.M., Ak, CPMA, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi-Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, asisten dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bimbingan, bekal ilmu pengetahuan, dan bantuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Manajer dan karyawan perusahaan yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuisioner dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh keluarga tercinta, Papa, Mama dan kakak yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik moril maupun materiil kepada penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
8. Agnes P.Y., Dewi, Farica W., Frianny, Gisela Tania U., Livia M.W., dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, masukan dan dorongan semangat selama penyusunan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang turut serta membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat ikut menyumbang pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan, khususnya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Jakarta, Desember 2013

Penulis

Venri Peranmod

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Ruang Lingkup	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Tinjauan Pustaka	10
1. <i>Total Quality Management (TQM)</i>	10
a. Pengertian <i>Total Quality Management (TQM)</i>	10
b. Elemen / Karakteristik <i>Total Quality Management</i> (<i>TQM</i>)	12
c. Tujuan dan Manfaat (<i>TQM</i>)	13

2. Komitmen Organisasi	14
a. Pengertian Komitmen Organisasi	14
b. Langkah-Langkah Membangun Komitmen Organisasi	16
3. Sistem Penghargaan (<i>Reward</i>)	17
a. Pengertian Sistem Penghargaan	17
b. Jenis Penghargaan	19
c. Tujuan dan Manfaat Penghargaan	19
4. Kinerja Manajerial	20
a. Pengertian Kinerja Manajerial	20
b. Dimensi Kinerja Manajerial	21
5. Penelitian Terdahulu	23
B. Kerangka Pemikiran	27
1. Identifikasi Variabel	30
2. Definisi Variabel	30
C. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Obyek Penelitian	33
B. Metode Penarikan Sampel	33
1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
2. Operasionalisasi Variabel	34
C. Teknik Pengumpulan Data	35

D. Teknik Pengolahan Data	36
1. Statistik Deskriptif	37
2. Pengujian Instrumen Pengumpulan Data	37
3. Pengujian Asumsi Klasik	38
E. Teknik Pengujian Hipotesis	40
1. Analisis Regresi Linear Berganda	40
2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	41
3. Uji T	41
4. Uji F (<i>Anova</i>)	42

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	43
B. Analisis dan Pembahasan	43
1. Statistik Deskriptif	43
a. Statistik Deskriptif Kuesioner	43
b. Statistik Deskriptif Responden	45
c. Statistik Deskriptif Data	52
2. Hasil Pengujian Instrumen Pengumpulan Data	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	61
3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Heterokedastisitas	66

c. Uji Multikolinieritas	68
4. Hasil Pengujian Hipotesis	69
a. Analisis Regresi Linear Berganda	69
b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
c. Uji T	72
d. Uji F (<i>Anova</i>)	79
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 4.1 Jumlah Sampel Penelitian	44
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	49
Tabel 4.6 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.7 Rangkuman Karakteristik Responden	52
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Pernyataan <i>Total Quality Management</i> (X_1) ..	53
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Pernyataan Komitmen Organisasi (X_2)	54
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Pernyataan Sistem Penghargaan (X_3)	55
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Pernyataan Kinerja Manajerial (Y)	56
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Total Quality Management</i> (X_1)	58
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	59
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Penghargaan (X_3)	60
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)	61
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel <i>Total Quality Management</i> (X_1)	62
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komitmen	

Organisasi (X_2)	62
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Sistem	
Penghargaan (X_3)	63
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)	63
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Gletser</i>	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.23 <i>Model Summary</i>	70
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.25 <i>Model Summary</i> ($X_1 - Y$)	73
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Linear <i>Total Quality Management</i> dan	
Kinerja Manajerial	73
Tabel 4.27 <i>Model Summary</i> ($X_2 - Y$)	75
Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linear Komitmen Organisasi dan	
Kinerja Manajerial	75
Tabel 4.29 <i>Model Summary</i> ($X_3 - Y$)	77
Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linear Sistem Penghargaan dan	
Kinerja Manajerial	77
Tabel 4.31 Hasil Uji Anova	79
Tabel 4.32 Ringkasan Hasil Penelitian	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	29
Gambar 2.2 Bagan Perumusan Hipotesis	32
Gambar 4.1 Pie Chart Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.2 Pie Chart Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	47
Gambar 4.3 Pie Chart Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Gambar 4.4 Pie Chart Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	50
Gambar 4.5 Pie Chart Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4.6 Uji Normalitas Variabel - <i>Normal Probability Plot</i>	64
Gambar 4.7 Uji Heterokedastisitas <i>Scatterplot</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Data Responden
- Lampiran 3. Jawaban Responden
- Lampiran 4. Transform Data
- Lampiran 5. Hasil *Output IBM SPSS 21*
- Lampiran 6. Tabel *r product moment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Persaingan bisnis merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan keunggulan bersaing atau daya saing (*competitive advantage*) demi kelangsungan perusahaan tersebut. Keunggulan yang diperlukan perusahaan tidak hanya terletak pada outputnya, melainkan juga pada input dan prosesnya.

Keunggulan dalam hal output dapat dilihat dari kualitas produk atau jasanya. Persaingan yang semakin ketat pada pasar global menuntut perusahaan tidak hanya menciptakan produk atau jasa yang dibutuhkan konsumen tetapi produk atau jasa yang memuaskan konsumen. Kepuasan konsumen terhadap produk atau jasa terletak pada kualitasnya.

Output yang unggul membutuhkan input yang berkualitas dan proses yang mendukung. Input yang berkualitas, tidak hanya pada bahan baku yang berkualitas, melainkan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Proses yang mendukung terletak pada strategi perusahaan dan sistem manajemen perusahaan yang mendukung keberlangsungan perusahaan.

Menurut Nasution (2005:22), *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan. Perusahaan dapat menerapkan *TQM* sebagai salah satu sistem

manajemen untuk meningkatkan kinerja manajerialnya. Dengan adanya *TQM* perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerjanya sehingga perusahaan dapat memperbaiki sistem dalam perusahaannya secara terus menerus.

Penerapan *TQM* akan berhasil bila dikomunikasikan dan setiap karyawan saling berkerjasama. Perusahaan juga harus melakukan perubahan budaya kerja yang sebelumnya keberatan dengan pengevaluasian hasil kerja menjadi lebih terbuka terhadap penilaian hasil kerja atau kinerjanya. Komunikasi antara manajer dan bawahan dalam hal bertukar informasi sangat berguna bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pelaksanaan *TQM* bergantung pada budaya organisasi, dimana budaya tersebut menciptakan komitmen dari masing-masing individu dalam organisasi. Penerapan *TQM* akan mengalami masalah bila tidak didukung oleh komitmen dari semua anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi.

Penerapan *TQM* harus diikuti dengan sistem akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi dan merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif aktivitas yang dapat dilakukan. Sistem akuntansi manajemen digunakan sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan untuk memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan.

Sistem penghargaan merupakan salah satu dari sistem akuntansi manajemen. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja manajerial secara keseluruhan. Kualitas kinerja masing-masing individu akan semakin terpacu bila diberikan penghargaan baik berupa peningkatan gaji maupun kenaikan jabatan. Sehingga baik karyawan maupun manajer akan lebih giat dalam memaksimalkan kinerjanya.

Penelitian mengenai kinerja manajerial umumnya menggunakan variabel *TQM*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (*reward*). Hasil penelitian Mintje (2013) menunjukkan bahwa variabel *TQM*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, secara parsial variabel *TQM* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Variabel sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian menurut Kumentas (2013) dengan variabel yang sama menunjukkan hasil yang serupa dengan Mintje. Perbedaannya hanya pada variabel sistem penghargaan, dimana menurut Kumentas, sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Bertolak belakang dengan penelitian di atas, Khan (2011) menunjukkan bahwa *TQM* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengaruh signifikan *TQM* juga diperkuat oleh Narsa (2003), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *TQM* dan sistem penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Subahillah, Effendi dan Santosa (2013) meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Relevant Information* terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial”. Dalam penelitiannya, komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian Pasaribu (2009) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beragamnya hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat bukti empiris dari pengaruh *TQM*, komitmen organisasi, dan penghargaan terhadap kinerja manajerial, dengan judul “PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan, diketahui ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Salah satunya adalah *Total Quality Management (TQM)*. *TQM* adalah suatu pendekatan perbaikan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja organisasi maupun perusahaan. Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu komitmen organisasi. Komitmen ini diperlukan dalam sebuah organisasi untuk memperoleh kesepakatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi juga harus diubah dari yang menolak penilaian atau evaluasi menjadi

terbuka terhadap evaluasi kerja organisasi. Faktor yang tidak luput untuk meningkatkan kinerja adalah penghargaan. Sistem penghargaan yang menunjang karyawan akan menambah motivasi baik ke individu maupun kelompok dalam sebuah perusahaan.

Kinerja manajerial adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja berarti prestasi yang dicapai dan merupakan ukuran efektif atau tidaknya sistem atau strategi yang digunakan. Keberhasilan kinerja tentu didukung oleh sistem-sistem yang diterapkan dalam manajemen perusahaan atau organisasi.

C. Ruang Lingkup

Dalam melakukan penelitian ini, masalah yang diteliti akan dibatasi. Penelitian ini hanya akan membahas tiga faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, yaitu *TQM*, komitmen organisasi dan sistem penghargaan. Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang yang sama, yaitu industri plastik dan terletak di Tangerang. Sumber data penelitian berasal dari kuesioner yang disebar ke setiap perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, serta beragamnya hasil penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh bukti empiris yang mendukung antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *Total Quality Management (TQM)* terhadap kinerja manajerial perusahaan.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial perusahaan.
3. Bagaimana pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial perusahaan.
4. Bagaimana pengaruh *Total Quality Management (TQM)*, komitmen organisasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial perusahaan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *TQM* terhadap kinerja manajerial perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial perusahaan.
3. Mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial perusahaan.
4. Mengetahui pengaruh *TQM*, komitmen organisasi, dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjadi acuan untuk bahan referensi selanjutnya dalam ilmu pengetahuan.
2. Memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembaca dalam hal kinerja manajerial perusahaan.
3. Memberi pandangan kepada perusahaan bagaimana meningkatkan kinerja manajerial perusahaannya.
4. Membantu perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan tugas akhir ini terdiri dari beberapa bab, dimana setiap bab akan menerangkan penelitian ini secara bertahap dengan urutan yang saling berhubungan. Sistematika penulisan yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang permasalahan dan judul penelitian, identifikasi masalah yang berkaitan dengan judul, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang berisi gambaran singkat penulisan skripsi ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab ini diuraikan secara singkat mengenai teori yang digunakan sebagai landasan penulisan skripsi ini, yang mencakup penjelasan

mengenai pengertian, elemen atau karakteristik, serta tujuan dan manfaat *Total Quality Management (TQM)*, pengertian dan langkah-langkah membangun komitmen organisasi, pengertian, jenis, serta tujuan dan manfaat sistem penghargaan serta pengertian dan dimensi kinerja manajerial. Dalam bab ini juga dibahas penelitian terdahulu mengenai pengaruh *TQM*, komitmen organisasi dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Selain itu, akan diuraikan kerangka pemikiran beserta bagannya dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai pemilihan obyek penelitian, metode penarikan sampel yang terdiri dari populasi dan teknik pengumpulan sampel serta operasionalisasi variabel; teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data yang terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrumen pengumpulan data, dan pengujian asumsi klasik; dan teknik pengujian hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis serta pembahasan yang terdiri dari statistik deskriptif, hasil pengujian instrumen pengumpulan data, hasil pengujian asumsi klasik, dan hasil pengujian hipotesis. Statistik deskriptif dibagi menjadi statistik deskriptif kuesioner, responden, dan data. Hasil

pengujian instrumen pengumpulan data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas. Hasil pengujian hipotesis terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dan saran yang nantinya dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya, atau sebagai bahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N. dan Govindarajan, Vijay. (2011). *Management control systems. 12th ed.* New York: McGraw-Hill
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Byars, Lloyd L. dan Rue, Leslie W. (2011). *Human resource management. 10th ed.* New York: McGraw-Hill
- Daito, Apollo. (2011). *Pencarian ilmu melalui pendekatan ontologi, epistemologi, aksiologi.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goetsch, David L. dan Davis, Stanley B. (2010). *Quality management for organizational excellence. 6th ed.* New Jersey: Pearson
- Guan, Liming., Hansen, Don R., dan Mowen, Maryanne M. Mowen. (2008). *Cost management. 6th ed.* USA: South-Western Cengage Learning
- Hansen, Don R. dan Mowen, Maryanne M. (2007). *Management accounting. 8th ed.* Ohio: South Wester Publishing Co.
- Hilton, Ronald W. (2005). *Accounting management. 6th ed.* : McGraw-Hill
- Irianto, Jusuf. (2006). Peran budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam upaya pencapaian kinerja optimal. *Jurnal Ekonomi September 2006. Vol XVI. No (2).* hal. 82-91

- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael. (2011). *Organizational behavior and management. 9th ed.* New York: McGraw-Hill
- Khan, Muhammad A. (2011). Total quality management and organizational performance moderating role of managerial competencies. *International Journal of Academic Research September 2011. Vol 3. No (5)*. hal. 453-458
- Kumentas, Cynthia N. (2013). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial PT. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA September 2013. Vol 1. No (3)*. hal. 796-805
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior. 12th ed.* New York: McGraw-Hill
- Mintje, Nastiti. (2013). Pengaruh TQM, sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA September 2013. Vol 1. No (3)*. hal. 52-56
- Mulyadi, Setyawan. (2007). *Sistem perencanaan & pengendalian manajemen.* Jakarta: Salemba Empat
- Narsa, Made I. dan Yuniawati, Rani D. (2003). Pengaruh interaksi antara total quality management dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial studi empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Mei 2003. Vol 5. No (1)*. hal. 18-34
- Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu. Edisi kedua.* Bogor: Ghalia Indonesia

- Pasaribu, Hiras. (2009). Pengaruh komitmen, persepsi, dan penerapan pilar dasar total quality management terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol 6 Desember 2009. No. (2). hal. 193-220
- Sarjono, Haryadi. dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL sebuah pengantar aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Subahillah, Muhammmad., Effendi, Rochman., dan Santosa, Hendrawan. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan job relevant information terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. (1). hal. 405-415
- Suharyanto, Hadriyanus. dan Hadna, Agus H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Supranto,J.,M.A. (2009). *Statistik teori dan aplikasi. Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Yuniasari, Dhita B.,Wahyuni, Nining I., dan Mas'ud, Imam. (2013). Analisis pengaruh faktor-faktor total quality management (TQM) terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. (1). hal. 53-59