

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN SISTEM
REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PERSEROAN TERBATAS BINTANG BERITA
ABADI PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

**OLEH:
LIANI
168330031**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/11/24

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN SISTEM
REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PERSEROAN TERBATAS BINTANG BERITA
ABADI PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

**OLEH:
LIANI
168330031**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN SISTEM
REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PERSEROAN TERBATAS BINTANG BERITA
ABADI PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**OLEH:
LIANI
168330031**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)21/11/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Total Quality Management* Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar

Nama : LIANI

NPM : 16.833.0031

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dr. H. M. Akbar Siregar, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Hसनoffendi, SE., M.Si)

Dekan



(Sari Nuzullina Rahmadhan, SE., Ak., M.Acc)

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23/Oktober/2020

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Total Quality Management* Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar**", yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 Oktober 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Liani
NPM. 16.833.0031

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Liani
NPM : 16.833.0031
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh *Total Quality Management* Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 23 Oktober 2020
Yang menyatakan,



Liani
NPM. 16.833.0031

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 03 juni 1998 dari ayah Alm. Ponidi dan Ibu Halimatus saddiah lubis. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Tahun 2016 penulis lulus dari SMA Sultan Agung Pematangsiantar dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management*, Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan maupun level majerial yang ada di Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi. Dan pada penelitian ini keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 66 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan: Secara parsial *Total Quality Management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y) Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar, Secara parsial Sistem *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y) Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar, Secara simultan *Total Quality Management* (X1) dan Sistem *Reward* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Y).

Keywords : *Total Quality Management, Sistem Reward, Kinerja Manajerial.*

Abstract

This study aims to determine the effect of Total Quality Management, Reward Systems on managerial performance of Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. The type of research used in this study is to use the associative method. The population in this study were all staff employess and managerial in Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi. And in this study all members of the population were sampled with a total 66 people. The type of data used in this study is quantitative data. The source of the data used in this study is primary data. Data analysis technique use in this research are: valid test, reability test, classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing using the SPSS 21 application. The results showed that: Partially *Total Quality Management* (X1) positive and significant effect on managerial performance (Y) of Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar, Partial reward system (X2) has a positive and significant effect on managerial performance (Y) of Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar, Simultaneously Total Quality Management (X1) and Reward System (X2) have positive effect on managerial performance (Y).

Keywords :*Total Quality Management, Reward System, Managerial Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Total Quality Management dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata-1 (S-1) Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.


Menyadari bahwa suatu karya dibidang apapun tidak terlepas dari kekurangan, disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Alm.Ponidi dan Ibunda Halimatus Sadiyah Lubis yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi dan studi yang saya tempuhi.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Sari Nuzulina Ramadhani SE, M.Acc, Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
 5. Bapak Dr. H. M. Akbar Siregar M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
 6. Ibu Aditya Amanda Pane SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
 7. Ibu Sari Nuzulina Ramadhani SE, M.Acc, Ak selaku Dosen Sekretaris.
 8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
 9. Serta adik-adik penulis melani dan syarifah putri dan sahabat saya Reza Wiranata Putra Sirait dan Kiki Iranda HP yang sangat membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
 10. Pimpinan dan staff perusahaan PT.Bintang Berita Abadi Pematangsiantar
- Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata Penulis ucapkan terima kasih.

Medan 23 Oktober 2020


Liani
168330031

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Teori <i>Total Quality Management</i>	6
2.1.2 Penerapan <i>Total Quality Management</i>	6
2.2 Teori Sistem <i>Reward</i>	9

2.2.1 Jenis <i>Reward</i>	10
2.3 Teori Kinerja Manajerial	10
2.3.1 Tingkatan Manajerial	12
2.4 Hubungan Variabel	13
2.4.1 Pengaruh <i>Total Quality Management</i> Terhadap Kinerja Manajerial	13
2.4.2 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Manajerial	14
2.5 Penelitian Terdahulu	14
2.6 Kerangka Konseptual	17
2.7 Hipotesis Penelitian	18
BAB III : METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.1.1 Jenis Penelitian	19
3.1.2 Tempat Penelitian	19
3.1.3 Waktu Penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	21
3.3 Variabel dan Defenisi Operasional	21
3.3.1 Variabel Penelitian	21
3.3.2 Defenisi Operasional	22
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	24
3.4.1 Jenis Data	24
3.4.2 Sumber Data	24

3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Teknik Analisis Data	25
3.7 Uji Instrumen	25
3.7.1 Uji Validitas	25
3.7.2 Uji Reabilitas.....	25
3.8 Uji Asumsi Klasik	25
3.8.1 Uji Normalitas	25
3.8.2 Uji Multikolinearitas	26
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	26
3.8.4 Uji Autokorelasi.....	27
3.9 Analisis Data Penelitian	27
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	27
3.10 Uji Hipotesis.....	28
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	28
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	28
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	29
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Sejarah Singkat Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.....	30
4.1.1 Visi dan Misi Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi	30
4.1.2 Tujuan Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.....	30
4.1.3 Fungsi Perseroan Terbatas Bintang berita Abadi.....	31
4.1.4 Struktur Organisasi Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.....	31
4.1.5 Sumber Data Penelitian.....	32

4.1.4.1 Sampel Penelitian	32
4.1.6 Penyajian Data Responden.....	42
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	43
4.2.1.1 Uji Validitas.....	43
4.2.1.2 Uji Reabilitas	44
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2.2.1 Uji Normalitas	45
4.2.2.2 Uji Multikolinieraitas.....	45
4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	47
4.2.2.4 Uji Autokorelasi.....	48
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda	49
4.2.4. Uji Hipotesis	51
4.2.4.1 Uji Parsial (Uji t)	51
4.2.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	52
4.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
4.3. Pembahasan.....	54
4.3.1 Pengaruh <i>Total Quality Management</i> terhadap Kinerja Manajerial.....	54
4.3.2 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> terhadap Kinerja Manajerial.....	55
4.3.3 Pengaruh <i>Total Quality Management</i> dan Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Manajerial	55
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	56

5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	: Rencana Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	: Operasional Variabel	22
Tabel 4.3	: Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.4	: Usia Responden	43
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.7	: Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.9	: Hasil Uji Autokorelasi	48
Tabel 4.10	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.11	: Hasil Uji t	51
Tabel 4.12	: Hasil Uji F	52
Tabel 4.13	: Pedoman Gambaran Koefisien Korelasi	53
Tabel 4.14	: Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2) ...	54

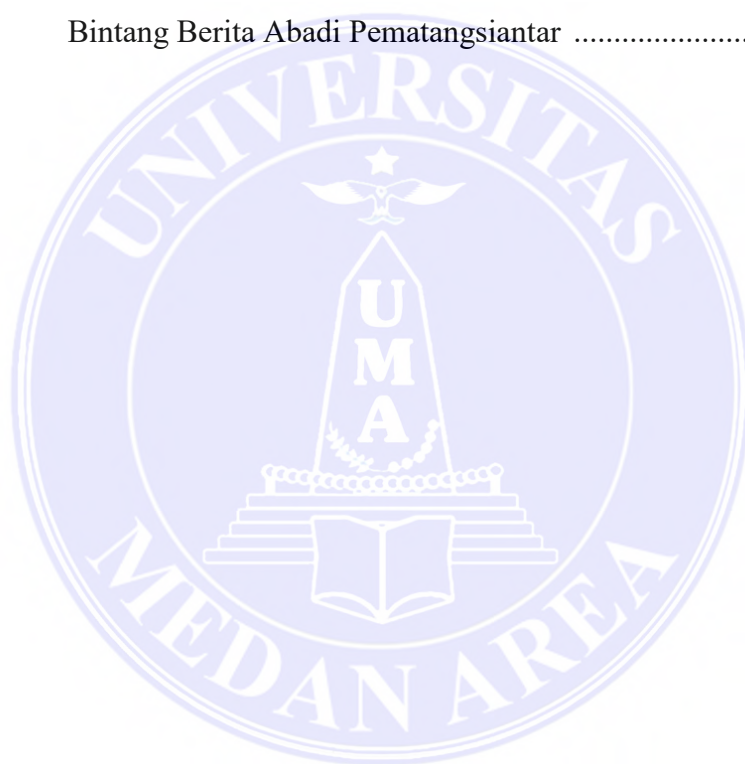
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.	31
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	64
Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik Dan Hipotesis.....	75
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.....	82
Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian oleh Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Total Quality Management berasal dari metode manajemen W Edwards Deming. Metode ini diperkenalkan ke industri Jepang pada tahun 1950 dan meraih sukses besar. Tujuan utama *total quality management* untuk terus mengoptimalkan kapabilitas dan sumber daya perusahaan agar mampu bersaing dan menonjol dalam persaingan global, sehingga meningkatkan kualitas barang dan jasa. Secara umum Total Quality Management adalah sistem manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan kata lain *total quality management* bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi dan secara efektif menggunakannya dengan menggabungkan keterampilan manajemen dan operasional secara efektif kepuasan pemilik, pekerja, perusahaan dan pelanggan. Jika evaluasi kinerja tinggi mengadopsi bentuk informasi yang diperlukan yang dapat memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran, maka penerapan *total quality management* yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajemen, dan manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Intan, 2013).

Sistem akuntansi manajemen yang digunakan pada penelitian ini meliputi *total quality management* dan sistem *reward*. *Total Quality Management* adalah metode operasi perusahaan yang berusaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan produk jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan secara terus-menerus (Nasution, 2005). Selain *total quality management*, faktor faktor penting lainnya adalah sistem *reward*. *Reward* atau penghargaan adalah

balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Sutrisno & Edy, 2009).

Sistem *reward* adalah semua bentuk pengembalian finansial dan non finansial yang diterima manajer untuk layanan yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial yaitu karyawan dapat menerima gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, libur atau cuti tetapi dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial yaitu karyawan dapat menerima tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggungjawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik (Nastiti & Mintje, 2013). *Reward* atau penghargaan menghasilkan dua manfaat, antara lain: (1) Pemberian informasi, *reward* dapat menarik perhatian masyarakat dan memberikan informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu *reward* dibandingkan dengan hal lain; (2) Pemberian *reward* akan meningkatkan motivasi masyarakat terhadap kinerja pengukuran, yang membantu mereka memutuskan bagaimana mengalokasikan waktu dan energi (Mulyadi & Johny, 2007).

Pertumbuhan ekonomi globalisasi menyebabkan perusahaan bersaing dengan ketat. Penggunaan informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dan organisasi melaksanakan rencana untuk menghadapi ekonomi global. Sistem informasi akuntansi manajemen juga merupakan sumber informasi penting yang dapat membantu manajer mengendalikan aktivitasnya dan mengurangi ketidakpastian guna mencapai tujuan. Semakin banyak informasi berkualitas yang diperoleh manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajemen perusahaan. Organisasi membutuhkan kinerja manajemen karena kinerja manajemen yang terbaik diharapkan membawa kesuksesan bagi perusahaan yang

dipimpinnya. Sebagian besar keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja dan pencapaian manajemennya, manajer harus memanfaatkan sepenuhnya kemampuan agar perusahaan memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan lain dalam persaingan (Intan, 2013).

Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang media massa. Menurut Johan Chandra selaku direktur perusahaan Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi sebagai perusahaan media massa yang sangat memperhatikan kepuasan pelanggannya dengan konsep kualitas produk yang baik tidak cacat, harga terjangkau dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Kelebihan dari perusahaan ini yaitu berisikan konten berita yang seimbang akurat dan terpercaya daripada konten berita pesaing seperti perusahaan Analisa Sinar Indonesia Baru, Metro dan Siantar 24. Adapun volume penjualan orderan per hari mencapai 7000an unit. Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi telah menerapkan *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* namun belum berjalan dengan baik diantaranya masih banyak pekerjaan yang dilakukan secara ulang karena keterlambatan waktu melaksanakan tugas, dan dalam hal pemberian *reward* masih banyak pekerja yang mengeluhkan pemberian *reward* yang kurang tepat.

Peneliti memilih Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi sebagai objek peneliti bertujuan agar peneliti mengetahui mengenai penerapan *Total Quality Management*, dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial perusahaan. Berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
2. Apakah Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
3. Apakah *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *Total Quality Management* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.
2. Untuk mengetahui Sistem *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.
3. Untuk mengetahui *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan peneliti khususnya mengetahui pengaruh *total quality management* dan sistem *reward* terhadap kinerja manajerial.

2. Bagi Akademisi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi bagi rekan-rekan mahasiswa program akuntansi dan pembaca, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan dalam menentukan *total quality management*. Dengan cara ini perusahaan dapat menentukan strategi untuk menjaga kualitas produk perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Total Quality Management*

(Nasution, 2005) menyatakan bahwa *Total Quality Management* adalah metode operasi perusahaan yang berusaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan produk jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan secara terus-menerus.

Penerapan *Total Quality Management* yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajerial, dan manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial, dan manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, jika pengukuran kinerja yang tinggi dalam bentuk informasi yang diperlukan yang memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran (Intan, 2013).

2.1.2 Penerapan *Total Quality Management*

Goetsch dan Davis yang dikutip dalam (Tjiptono, Fardy, Diana, & Anastasia, 2003) menunjukkan bahwa dalam penerapan *Total Quality Management* ada beberapa unsur utama yang dikembangkannya yaitu sebagai berikut :

1. Fokus kepada pelanggan

Pelanggan internal dan eksternal adalah kekuatan pendorong. Pelanggan eksternal menentukan produk atau layanan yang diberikan kepada mereka sedangkan pelanggan internal memainkan peran utama dalam

menentukan kualitas pekerjaan, proses, dan lingkungan yang terkait dengan produk atau layanan tersebut.

2. Obsesi terhadap kualitas

Untuk menggunakan kualitas yang diterapkan, organisasi harus terobsesi untuk mencapai atau melampaui level yang ditentukan sebelumnya. Ini berarti bahwa semua karyawan di setiap tingkatan berusaha untuk melakukan semua aspek pekerjaan mereka dan perspektif melakukan sesuatu yang baik.

3. Pendekatan ilmiah

Metode *total quality management* memerlukan metode ilmiah, terutama pada saat mendesain pekerjaan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan desain dalam proses pengambilan keputusan..

4. Komitmen jangka panjang

Total Quality Management adalah paradigma baru dalam berbisnis. Ini membutuhkan budaya perusahaan baru. Oleh karena itu, komitmen jangka panjang sangat penting untuk melakukan perubahan budaya, sehingga dapat menerapkan *total quality management* secara penuh.

5. Kerjasama tim (*Teamwork*)

Dalam organisasi yang menerapkan *Total Quality Management* kerjasama tim, kemitraan, dan hubungan dibangun dan dipromosikan antara karyawan perusahaan dan pemasok di instansi pemerintahan dan masyarakat sekitar.

6. Perbaiki sistem yang berkesinambungan

Setiap produk atau jasa yang dihasilkan dengan menggunakan proses tertentu dalam sistem atau lingkungannya. Oleh karena itu, sistem yang ada perlu terus ditingkatkan agar kualitas dapat terus ditingkatkan.

7. Pendidikan dan pelatihan

Dalam pelaksanaan *Total Quality Management*, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor dasar untuk dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain khususnya di era globalisasi.

8. Kebebasan yang terkendali

Kebebasan karena partisipasi dan otorisasi karyawan adalah hasil dari perencanaan dan pengendalian pelaksanaan yang cermat.

9. Kesatuan tujuan

Untuk menerapkan *Total Quality Management* dengan benar, perusahaan harus memiliki tujuan yang seragam agar segala upaya menuju tujuan yang sama.

10. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan sangat penting untuk penerapan *total quality management*. Karena tujuan keterikatan dan pemberdayaan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam memberikan nilai kepada pelanggan.

2.2 Teori Sistem Reward

Menurut (Siagian & Sondang, 2008) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan (Sutrisno & Edy, 2009) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Menurut (Nastiti & Mintje, 2013) sistem *reward* merupakan segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima manajer karena jasa yang disumbangkan untuk perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial yaitu karyawan dapat menerima gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, libur atau cuti tetapi dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial yaitu karyawan dapat menerima tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggungjawab, peluang, pengakuan pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik.

Reward atau penghargaan menghasilkan dua manfaat, antara lain: (1) Pemberian informasi, *reward* dapat menarik perhatian masyarakat dan memberikan informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu *reward* dibandingkan dengan hal lain; (2) Pemberian *reward* akan meningkatkan motivasi masyarakat terhadap kinerja pengukuran, yang membantu mereka memutuskan bagaimana mengalokasikan waktu dan energi (Mulyadi & Johny, 2007).

2.2.1 Jenis *Reward*

Reward atau penghargaan dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut (Mulyadi & Johny, 2007):

1. *Reward* Intrinsik (non-finansial)

Seseorang yang berkinerja baik, selama mereka bekerja dengan baik dan mencapai tujuan tertentu mereka akan berpuas diri. Guna meningkatkan *reward intrinsik*, manajemen dapat menggunakan berbagai teknik seperti meningkatkan akuntabilitas, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan upaya lain yang dapat meningkatkan harga diri dan mendorong keunggulan.

2. *Reward* Ekstrinsik (Finansial)

Reward ekstrinsik sendiri terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang berupa:

- a. kompensasi langsung, yaitu pembayaran langsung berupa gaji atau gaji pokok, honorarium lembur, pembagian keuntungan, pembagian saham, dan berbagai bonus lainnya berdasarkan kinerja karyawan.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu semua pembayaran untuk kesejahteraan karyawan seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, dan tunjangan waktu sakit.

2.3 Teori Kinerja Manajerial

Organisasi membutuhkan kinerja manajerial karena dengan memaksimalkan kinerja manajerial diharapkan dapat membawa kesuksesan bagi perusahaan yang dipimpin. Sebagian besar keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja dan pencapaian manajemennya. Manajer harus memanfaatkan sepenuhnya

kemampuannya agar perusahaan dapat lebih baik dari pada perusahaan lain (Intan, 2013).

Menurut (Mulyadi & Johny, 2007) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan program atau kebijakan dalam mencapai tujuan tugas untuk mencapai visi organisasi. Kinerja atau nilai kegiatan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kegiatan yang direncanakan perusahaan sesuai dengan kebijakan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan pencapaian melalui misi perusahaan yang dijelaskan dalam rencana strategis perusahaan untuk pencapaian yang dimaksud adalah efektivitas operasional perusahaan, baik dari segi manajerial maupun ekonomis. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana ditetapkan dan dilaksanakan.

Mohoney (1963) dalam (Natalia & Dewinda Putri, 2010) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi delapan dimensi yaitu: (1) Perencanaan, dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman; (2) Investasi, yaitu kemampuan individu untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur output, menentukan persediaan, dan menganalisis pekerjaan; (3) Pengkoordinasian, yaitu kemampuan bertukar informasi dengan orang lain dibagian lain organisasi untuk menghubungkan dan menyesuaikan prosedur, menginformasikan departemen lain dan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan manajer lain; (4) Evaluasi yaitu

kemampuan menilai dan mengevaluasi proposal, mengamati atau melaporkan kinerja, evaluasi pegawai, evaluasi pencataan hasil, evaluasi laporan keuangan, pemeriksaan produk; (5) Pengawasan, yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan; (6) Pengaturan staf, yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan pemilihan pegawai baru, penempatan, promosi dan mutasi pegawai; (7) Negoisasi, yaitu kemampuan untuk membeli, menjualan atau membuat kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan perwakilan penjual, tawar-menawar secara kelompok dan (8) Perwakilan (Representatif), yaitu berpartisipasi dalam konferensi, pertemuan asosiasi bisnis, memberikan pidato untuk kegiatan masyarakat, mengadopsi metode komunitas, dan mempromosikan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2.3.1. Tingkatan Manajerial

Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut (Handoko, 2003) dibagi menjadi tiga kelompok yang berbeda, yaitu:

1. Manajer lini Pertama
2. Manajer menengah
3. Manajer Puncak

Tingkatan manajemen organisasi pada handoko diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajer lini pertama tingkat terendah dalam organisasi yang memimpin dan mengatasi staf operasional. Manajer lini sering disebut

dengan kepala atau pimpinan (*leader*), mandor (*Foreman*) dan penyedia (*Supervisor*).

2. Manajer menengah. Manajer menengah mengawasi dan membimbing aktivitas manajer lain dan karyawan operasional. Nama lain dari manajer tingkat menengah adalah manajer departemen kepala eksekutif dan lainnya.
3. Manajer Puncak. Klarifikasi manajer melibatkan sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas manajer organisasi secara keseluruhan. personel manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala departemen, wakil presiden, atasan dan lainnya.

2.4 Hubungan Variabel

2.4.1 Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial

(Hernawan, Mahmud, & Agustina, 2014) meneliti tentang pengaruh *Total Quality Management* (TQM). Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial metode sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *Total Quality Management* secara parsial positif terhadap kinerja manajerial pada manajer menengah dan bawah di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Total Quality Management* dilihat dari bidang tugas manajer yang berupa: fokus pada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasama tim (*teamwork*), perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan, dan adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Narsa & Yuniawati, 2003) memberikan bukti empiris bahwa

praktik *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.4.2. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial

(Nastiti & Mintje, 2013) meneliti tentang pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Analisis pengaruh menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan tersebut maka kualitas kinerja dari individu akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Sehingga para manajer maupun karyawan akan lebih giat lagi dalam melaksanakan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurnianingsih & Indriantoro, 2001) yang menunjukkan adanya interaksi antara variabel sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial artinya perusahaan yang menerapkan teknik *Total Quality Management* secara langsung dapat meningkatkan kinerja manajerial.

2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Hernawan, Mahmud,	Variabel Independen:	Berdasarkan hasil

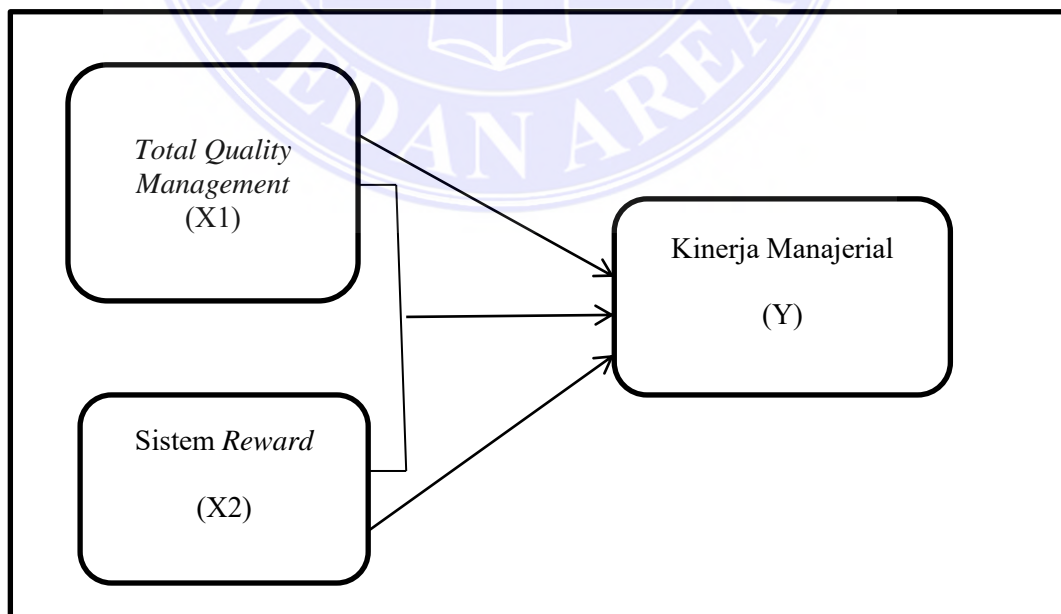
	& Agustina, 2014) Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama semarang.	<i>Pengaruh Total Quality Management</i> (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Variabel Independen: Kinerja Manajerial	penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial <i>Total Quality Management</i> (TQM) berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial dan Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.
2.	(Raisa, 2013) Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan <i>Reward</i> terhadap	Variabel Independen : TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan <i>Reward</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara

	Kinerja Manajerial pada PT. Cahaya Murni Raya Industri	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial	parsial TQM dan <i>Reward</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
3.	(Cynthia, 2013) Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT.Pos Indonesia	Variabel Independen: TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Dependen Kinerja Manajerial	Hasil Peneliitian ini menunjukkan bahwa dari variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan variabel TQM dan Sistem Penghargaan tidak berpengaruh

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang relevan dengan (Hernawan, Mahmud, & Agustina, 2014) namun pada penelitian ini terdapat perbedaan yaitu variabel dan jenis perusahaan yang akan diteliti peneliti nantinya. Peneliti menggunakan *Total Quality Management* dan *Sistem Reward* sebagai variabel independen sedangkan perusahaan yang akan diteliti yaitu perusahaan media massa Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian adalah *Total Quality Management* dan *Sistem Reward* terhadap Kinerja Manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yaitu; Pengaruh *Total Quality Management*, dan *Sistem Reward* dan 1 variabel dependen yaitu; terhadap Kinerja Manajerial. Hipotesis dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

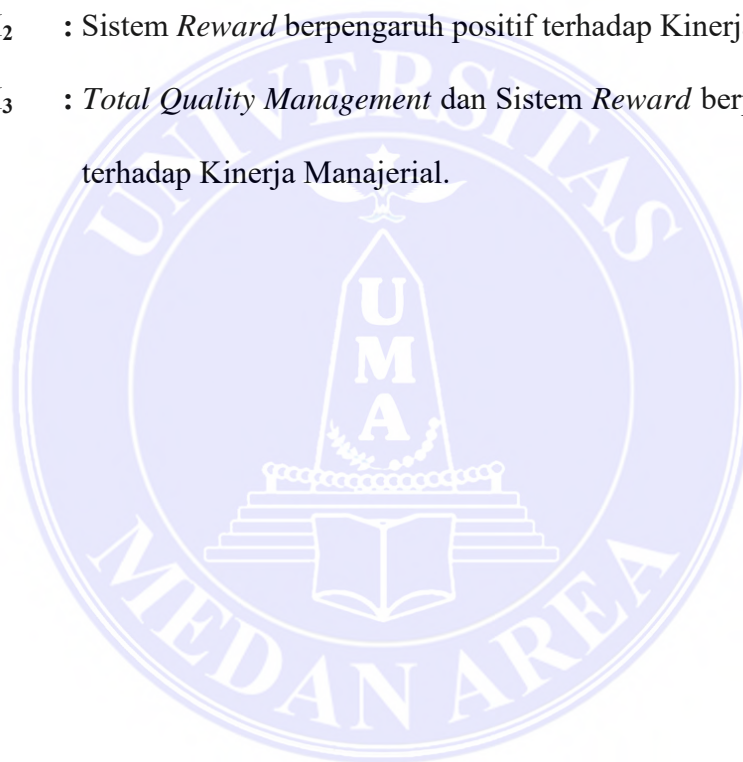


Sumber: Bab I dan Bab II diolah penulis

2.7. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori ditemukan hipotesis, yaitu:

- H₁** : *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.
- H₂** : Sistem *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial
- H₃** : *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan suatu gejala (Sujarweni, 2018).

3.1.2. Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan penelitian akan dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi di jln. Ade Irma Suryani Kelurahan Melayu Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar, 21144.

3.1.3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian akan dimulai Mei 2020 sampai dengan agustus 2020. Sebagai rincian kegiatan penelitian yang direncanakan dapat dilihat tabel III.1 berikut dibawah ini:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Penelitian							
		2020							
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep
1.	Pengajuan KPA	■							
2.	Pengajuan Judul	■							
3.	Bimbingan Proposal	■							
4.	Seminar Proposal				■				
5.	Pengumpulan Data					■			
6.	Pengelolaan Data						■		
7.	Seminar Hasil							■	
8.	Sidang Meja Hijau								■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2018) Populasi adalah keseluruhan objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu peneliti menerapkan objek tersebut untuk penelitian dan menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi.

3.2.2. Sampel

Menurut (Sujarweni, 2016) Sampel merupakan bagian dari banyak populasi yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini anggota populasi dijadikan sampel penelitian adalah seluruh staff karyawan dan level manajerial dengan jumlah 66 orang.

3.3. Variabel Dan Defenisi Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan topik penelitian yaitu Pengaruh *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas (*independent variable*), yang menjad variabel bebas adalah *Total Quality Management* (X1), Sistem *Reward* (X2).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Manajerial (Y).

3.3.2. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional menurut (Sugiyono, 2010) Pengertian variabel adalah bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Parameter
<i>Total Quality Management</i> (X1)	<i>Total Quality Management</i> merupakan suatu pendekatan dalam usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. (Nasution, 2005)	1. Fokus kepada pelanggan 2. Obsesi terhadap kualitas 3. Komitmen jangka panjang	MSI

Sistem <i>Reward</i> (X2)	Sistem <i>Reward</i> merupakan segala bentuk penegembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima manajer karena jasa yang disumbangkan untuk perusahaan. (Nastiti & Mintje, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Promosi 	MSI
Kinerja Manajerial (Y)	Kineja Manajerial sebagai kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. (Natalia & Dewinda Putri, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Evaluasi 	MSI

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang hasilnya dapat direalisasikan atau diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik . (Sujarweni, 2018).

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data yang diperoleh penulis dari narasumber melalui kuesioner atau data yang diperoleh peneliti dari wawancara dengan narasumber.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini serangkaian pertanyaan tertulis diberikan kepada peserta dengan menggunakan kuesioner atau teknik pengumpulan data kepada responden untuk dijawab. Dalam penyusunan kuesioner digunakan skala interval yaitu level pengukuran lebih tinggi dari data ordinal selain bertingkat urutannya, juga urutan tersebut dapat dikuantitatifkan.

3.6. Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yaitu bentuk analisa data berupa angka-angka dan menggunakan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan, kemudian mengolah dan menyajikannya dalam bentuk tabel, dan *output* analisis lain yang digunakan

untuk menarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan. Untuk mempermudah dalam menganalisis digunakan *software* SPSS versi 21.

3.7. Uji Instrumen Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah angket valid atau tidak. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur kuesioner tersebut maka kuesioner tersebut dikatakan valid atau efektif. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (item terkait-korelasi hitung) dengan nilai r tabel (Sujarweni, 2016)

Kriteria yaitu:

r hitung $>$ r tabel maka butiran atau pertanyaan tersebut valid.

r hitung $<$ r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reabilitas

Jika jawaban seseorang tersebut atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan . (Sujarweni, 2016)

Kriteria yaitu:

Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka tidak reliabel.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji

normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik kolomogorof smirnov (Sujarweni, 2016)

Kriteria jika:

$\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

$\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas (Sujarweni, 2016).

3.8.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokastistas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar diatas dan di bawah disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (V.Wiratna, 2018).

3.8.4. Uji autokolerasi

Menguji autokolerasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Untuk data *time series* autokolerasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokolerasi dengan menggunakan Durbin Watson dengan kriteria jika (Sujarweni, 2016).

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti ada autokolerasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokolerasi negatif.

3.9. Analisis Data Penelitian

3.9.1. Regresi Linier Berganda

Regresi pengelolaan linier berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah dari satu maka analisis regresi menggunakan linier berganda yang digunakan. Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Yaitu : Y = variabel tidak bebas

a = konstanta

b = koefisien variabel x

X = variabel bebas

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikansi 5% (Sujarweni, 2018).

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel *Total Quality Management* (X1) dan Sistem *Reward* (X2) terhadap Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Ha : Ada pengaruh antara variabel *Total Quality Management* (X1) dan Sistem *Reward* (X2) terhadap Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Kriteria: (Sujarweni, 2018)

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak

Atau

1. Jika probabilitas sig < 0.05 maka Ho diterima
2. Jika probabilitas sig > 0.05 maka Ho ditolak.

3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan uji F adalah (Sujarweni, 2018):

Ho : Tidak memenuhi kelayakan.

Ha : Memenuhi kelayakan.

Kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau

Jika $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $p > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya (Sujarweni, 2018).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uji analisis regresi yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar, maka dapat disimpulkan:

1. *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. Sehingga disimpulkan jika Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi ingin meningkatkan kinerja manajerial dimasa yang akan datang maka harus meningkatkan *Total Quality Management* yang mana hasil penelitian ini diketahui hubungan bersifat positif dan signifikan.
2. Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. Sehingga dapat disimpulkan jika Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi ingin meningkatkan kinerja manajerial dimasa yang akan datang maka harus meningkatkan Sistem *Reward* yang mana hasil penelitian ini diketahui memiliki hubungan positif dan signifikan.
3. *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* dan Sistem *Reward* sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Manajerial.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yang ingin penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Jika Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi ingin meningkatkan kinerja manajerialnya sebanyak 1% (Y), maka *Total Quality Management* harus ditambah sebanyak 0.322 (X1) sehingga kinerja manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi yang akan datang terus meningkat sesuai dengan pertambahan *Total Quality Management*.
2. Jika Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi ingin meningkatkan kinerja manajerialnya sebanyak 1% (Y), maka sistem *reward* harus ditambah sebanyak 0.480 (X2) sehingga kinerja manajerial pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi yang akan datang terus meningkat sesuai dengan pertambahan sistem *reward*.
3. Jika Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi ingin meningkatkan *Total Quality Management* maka Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi juga harus meningkatkan Sistem *Reward* dan Kinerja Manajerial, karena diketahui dari hasil penelitian ini bahwa sebesar 67,8% variabel Kinerja Manajerial (Y) dipengaruhi oleh variabel *Total Quality Management* (X1) dan variabel Sistem *Reward* (X2) secara bersama-sama dan sisanya 32,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak mencakup dalam penelitian, yaitu seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cynthia, N. K. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT.Pos Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Handoko, T. H. (2003). *Tingkatan Manajerial*.
- Hernawan, Mahmud, & Agustina. (2014). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal UNNES*.
- Intan, R. (2013). Sistem Penerapan TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel di Kota Padang dan Bukittinggi). *Universitas Negeri Padang*.
- Kurnianingsih, R., & Indriantoro, N. (2001). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan TQM. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 28-43. STIE YKP. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Mulyadi, & Johny, S. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narsa, L., & Yuniawati, R. (2003). Pngaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT.Telkom Divre V Surabaya). *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Nastiti, & Mintje. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 (3).

- Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Natalia, & Dewinda Putri. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Manjerial Saruan Kerja Perangkat Daerah . *Skripsi. Universitas Diponegoro*.
- Niyati. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Produk Rekreasi (Kids Fun).
- Raisa, S. J. (2013). Analisis Pengaruh QM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Cahaya Murni Raya Indah. *Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Siagian, & Sondang, P. (2008). *Filsaat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Global Media Informasi.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrisno, & Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, Fardy, Diana, & Anastasia. (2003). *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositorv.uma.ac.id)21/11/24

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ibu

Di PT. Bintang Berita Abadi, Pematangsiantar

Bersama ini saya, Liani (168330031), mahasiswi program Sarjana Akuntansi Universitas Medan Area, memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) ini guna menyusun skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Total Quality Management dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar”**

Jawaban kusioner yang diberikan Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini adalah untuk kepentingan akademik semata. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden:

Berilah tanda silang (X) pada kotak alternative jawaban yang telah disediakan

1. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
2. Umur Responden : 21-30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun
3. Jabatan Lain-lain: Manajer Karyawan
4. Pengalaman Kerja: 1 tahun 1-5 tahun 5-10 tahun >10 tahun
5. Pendidikan : SMP SMA D3 S1 S2 S3

Pedoman Pengisian Kuisisioner

Untuk menjawab setiap pertanyaan tertutup pada kuisisioner yang disediakan, Bapak / Ibu cukup memberikan nilai angka pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling mewakili kondisi yang terjadi di perusahaan Bapak/Ibu.

Kriteria Penilaian :

- 10 = Sempurna
- 9 = Sangat baik
- 8 = Amat baik
- 7 = Baik
- 6 = Cukup
- 5 = Kurang baik
- 4 = Tidak baik
- 3 = Amat buruk
- 2 = Sangat buruk
- 1 = Tidak ada nilai

Pertanyaan
Total Quality Management (X1)

NO	PERTANYAAN	Berikan Nilai
1	Bagaimana penilaian anda terhadap perusahaan yang selalu berusaha memenuhi kepuasan pelanggannya?	
2	Bagaimana kualitas produk perusahaan yang dijual dipasaran?	
3	Bagaimana penilaian anda dengan manajemen dalam perusahaan selalu mendemonstrasikan rencana jangka panjang pada karyawan?	

Kriteria Penilaian :

- 10 = Sempurna
9 = Sangat baik
8 = Amat baik
7 = Baik
6 = Cukup
5 = Kurang baik
4 = Tidak baik
3 = Amat buruk
2 = Sangat buruk
1 = Tidak ada nilai

Sistem Reward (X2)

NO	PERTANYAAN	Berikan Nilai
1	Bagaimana penilaian anda dengan gaji yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan ?	
2	Apakah bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan?	
3	Apakah perusahaan memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi?	

Kriteria Penilaian :

- 10 = Sempurna
9 = Sangat baik
8 = Amat baik
7 = Baik
6 = Cukup
5 = Kurang baik
4 = Tidak baik
3 = Amat buruk

- 2 = Sangat buruk
1 = Tidak ada nilai

Kinerja Majerial (Y)

NO	PERTANYAAN	Berikan Nilai
1	Bagaimana dengan penilaian anda pada perusahaan dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan / pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman?	
2	Bagaimana penilaian anda pada perusahaan dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan tujuan, menganalisis pekerjaan?	
3	Bagaimana penilaian anda pada Perusahaan dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati/dilaporkan, penilaian karyawan, penilain catatan hasil penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk?	

Kriteria Penilaian :

- 10 = Sempurna
9 = Sangat baik
8 = Amat baik
7 = Baik
6 = Cukup
5 = Kurang baik
4 = Tidak baik
3 = Amat buruk
2 = Sangat buruk
1 = Tidak ada nilai

Lampiran 2 : Tabulasi Data

**Tabulasi Data 66 Responden PT.Bintang Berita Abadi Sebelum di Convert
ke MSI****Total Quality Management (X1)**

<i>Total Quality Management (1)</i>	<i>Total Quality Management (2)</i>	<i>Total Quality Management (3)</i>	Total TQM (X1)
9	8	8	25
9	8	8	25
9	8	8	25
9	8	8	25
9	8	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
7	8	7	22
7	8	7	22
7	7	7	21
7	7	7	21
7	7	7	21
7	7	7	21
8	7	8	23
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24
8	8	8	24

8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	7	23
8	8	7	23
8	8	7	23
6	7	7	20
6	7	7	20
6	7	7	20
6	7	7	20
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
8	9	8	25
9	9	8	26
9	9	8	26
9	9	8	26
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
8	9	7	24
8	9	7	24
8	9	7	24

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Mentah)

Sistem Reward (X2)

Sistem Reward (1)	Sistem Reward (2)	Sistem Reward (3)	Total Sistem Reward (X2)
8	7	8	23
8	7	8	23
8	7	8	23
8	7	8	23
8	7	8	23
7	6	8	21

7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
7	6	8	21
8	6	7	21
8	6	7	21
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
7	8	7	22
6	5	7	18
6	5	7	18
6	5	7	18
7	7	7	21
7	7	7	21
7	7	7	21
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	7	9	23
7	7	9	23
7	7	9	23
7	7	9	23

7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	6	7	20
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	7	21
7	7	7	21
7	7	7	21

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Mentah)

Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja Manajerial (1)	Kineja Manajeial (2)	Kinerja Manajerial. (3)	Total Kinerja Manajerial (Y)
9	8	9	26
9	8	9	26
9	8	9	26
9	8	9	26
9	8	9	26
9	7	9	25
9	7	9	25
9	7	9	25
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	8	8	24
8	7	9	24
8	7	9	24
8	7	8	23
8	7	8	23

7	7	8	22
7	7	8	22
7	7	8	22

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Mentah)

Tabulasi Data 66 Responden PT.Bintang Berita Abadi
Setelah Di Convert ke MSI
Total Quality Management (X1)

Total Quality Management (1)	Total Quality Management (2)	Total Quality Management (3)	Total TQM
9.270	8.056	8.607	25.934
9.270	8.056	8.607	25.934
9.270	8.056	8.607	25.934
9.270	8.056	8.607	25.934
9.270	8.056	8.607	25.934
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
6.827	8.056	7.000	21.883
6.827	8.056	7.000	21.883
6.827	7.000	7.000	20.827
6.827	7.000	7.000	20.827
6.827	7.000	7.000	20.827
6.827	7.000	7.000	20.827
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284

7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	8.607	24.581
7.918	8.056	7.000	22.974
7.918	8.056	7.000	22.974
7.918	8.056	7.000	22.974
6.000	7.000	7.000	20.000
6.000	7.000	7.000	20.000
6.000	7.000	7.000	20.000
6.000	7.000	7.000	20.000
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
7.918	9.365	8.607	25.891
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
9.270	9.365	8.607	27.243
6.827	8.056	7.000	21.883
6.827	8.056	7.000	21.883
6.827	8.056	7.000	21.883
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284
7.918	9.365	7.000	24.284

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Diolah)

Sistem Reward (X2)

Sistem Reward (1)	Sistem Reward (2)	Sistem Reward (3)	Total Sistem Reward (X2)
9.829	7.480	8.446	25.755
9.829	7.480	8.446	25.755
9.829	7.480	8.446	25.755
9.829	7.480	8.446	25.755
9.829	7.480	8.446	25.755

7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
7.999	6.272	8.446	22.717
9.829	6.272	7.000	23.102
9.829	6.272	7.000	23.102
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
7.999	8.764	7.000	23.763
6.000	5.000	7.000	18.000
6.000	5.000	7.000	18.000
6.000	5.000	7.000	18.000
7.999	7.480	7.000	22.479
7.999	7.480	7.000	22.479
7.999	7.480	7.000	22.479
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	7.480	9.878	25.358
7.999	7.480	9.878	25.358
7.999	7.480	9.878	25.358

7.999	7.480	9.878	25.358
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	6.272	7.000	21.271
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	8.446	23.925
7.999	7.480	7.000	22.479
7.999	7.480	7.000	22.479
7.999	7.480	7.000	22.479

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Diolah)

Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja Manajerial (1)	Kinerja Manajerial (2)	Kinerja Manajerial (3)	Total Kinerja Manajerial (Y)
9.904	8.599	9.622	28.125
9.904	8.599	9.622	28.125
9.904	8.599	9.622	28.125
9.904	8.599	9.622	28.125
9.904	8.599	9.622	28.125
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	7.000	9.622	25.076
8.454	7.000	9.622	25.076
8.454	7.000	8.000	23.454

8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	8.599	9.622	26.675
8.454	8.599	9.622	26.675
8.454	8.599	9.622	26.675
8.454	8.599	9.622	26.675
8.454	8.599	9.622	26.675
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	7.000	8.000	23.454
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
7.000	7.000	8.000	22.000
7.000	7.000	8.000	22.000
7.000	7.000	8.000	22.000
7.000	7.000	8.000	22.000
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
9.904	7.000	9.622	26.527
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052
8.454	8.599	8.000	25.052

8.454	8.599	8.000	25.052
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904
9.904	7.000	8.000	24.904

Sumber: Data Kuesioner Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi (Mentah)



Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik Dan Hipotesis

Uji Validitas

Total Quality Management (X1)

		Correlations			
		TQM X1.1 (X1)	TQM X1.2 (X1)	TQM X1.3 (X1)	TOTAL TQM (X1)
Tqm X1.1 (X1)	Pearson Correlation	1	.580**	.651**	.902**
	Sig. (2-Tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
Tqm X1.2 (X1)	Pearson Correlation	.580**	1	.376**	.789**
	Sig. (2-Tailed)	.000		.002	.000
	N	66	66	66	66
Tqm X1.3 (X1)	Pearson Correlation	.651**	.376**	1	.801**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.002		.000
	N	66	66	66	66
Total Tqm (X1)	Pearson Correlation	.902**	.789**	.801**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sistem Reward (X2)

		Correlations			
		SISTEM REWARD X2.1 (X2)	SISTEM REWARD X2.2 (X2)	SISTEM REWARD X2.3 (X2)	TOTAL SISTEM REWARD (X2)
Sistem Reward X2.1 (X2)	Pearson Correlation	1	.296*	.173	.683**
	Sig. (2-Tailed)		.016	.166	.000
	N	66	66	66	66
Sistem Reward X2.2 (X2)	Pearson Correlation	.296*	1	.061	.706**
	Sig. (2-Tailed)	.016		.628	.000
	N	66	66	66	66
Sistem Reward X2.3 (X2)	Pearson Correlation	.173	.061	1	.621**
	Sig. (2-Tailed)	.166	.628		.000
	N	66	66	66	66
Total Sistem Reward (X2)	Pearson Correlation	.683**	.706**	.621**	1

Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66

*. Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

**.. Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Kinerja Manajerial (Y)

Correlations

		KINERJA MANAJERI AL Y.1 (Y)	KINERJA MANAJERI AL Y.2 (Y)	KINERJA MANAJERIA L Y.3 (Y)	TOTAL KINERJA MANAJERIAL (Y)
Kinerja Manajerial Y.1 (Y)	Pearson Correlation	1	-.302*	.439**	.667**
	Sig. (2-Tailed)		.014	.000	.000
	N	66	66	66	66
Kinerja Manajerial Y.2 (Y)	Pearson Correlation	-.302*	1	-.058	.339**
	Sig. (2-Tailed)	.014		.646	.005
	N	66	66	66	66
Kinerja Manajerial Y.3 (Y)	Pearson Correlation	.439**	-.058	1	.770**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.646		.000
	N	66	66	66	66
Total Kinerja Manajerial (Y)	Pearson Correlation	.667**	.339**	.770**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.005	.000	
	N	66	66	66	66

*. Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

**.. Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Uji Reabilitas**Total Quality Management (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

Sistem Reward (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	3

Kinerja Manajerial (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	3

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46761508
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.152
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

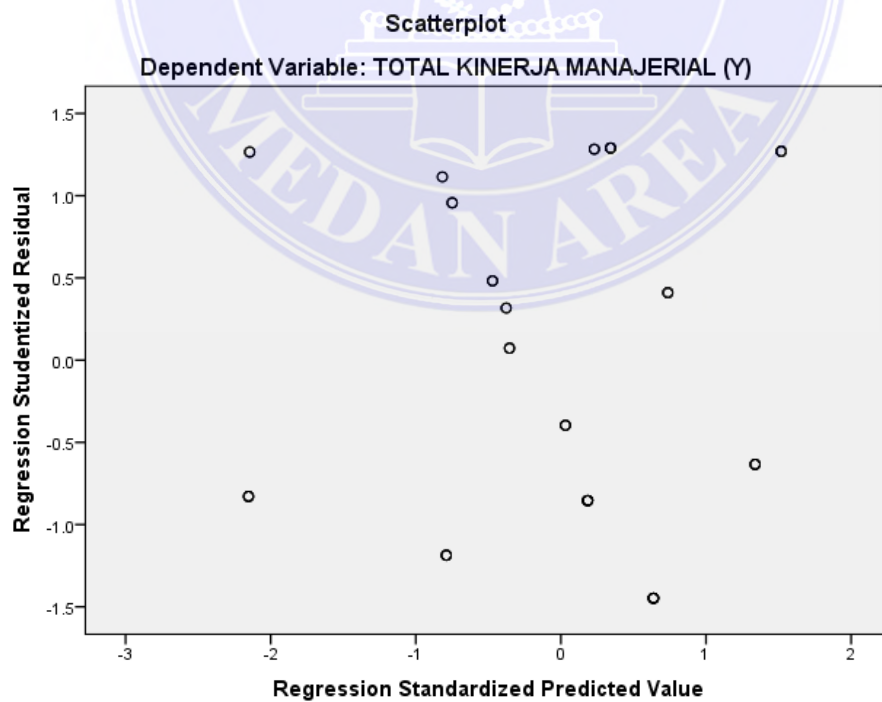
Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.183	1.306		4.735	.000		
Total Tqm (X1)	.322	.035	.579	9.235	.000	.992	1.008
Total Sistem Reward (X2)	.480	.050	.597	9.518	.000	.992	1.008

d. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil Olah Data 2020

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Autokolerasi

Tabel IV.9
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.678	.668	.02078	1.774

a. a. Predictors: (Constant), Total Sistem Reward (X2), Total Tqm(X1)

b. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.183	1.306		4.735	.000
1 Total Tqm (X1)	.322	.035	.579	9.235	.000
Total Sistem Reward (X2)	.480	.050	.597	9.518	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Uji Parsial (uji t)

Tabel IV.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.183	1.306		4.735	.000
1 Total Tqm (X1)	.322	.035	.579	9.235	.000
Total Sistem Reward (X2)	.480	.050	.597	9.518	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Uji Simultan F

Tabel IV.12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43.605	2	21.803	96.640	.000 ^b
Residual	14.213	63	.226		
Total	57.818	65			

- b. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)
c. Predictors: (Constant), Total Sistem Reward (X2), Total Tqm (X1)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Pedoman Koefisien Korelasi

Tabel IV.13

Pedoman Gambaran Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2003)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.14

Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.678	.668	.02078	1.774

- a. Predictors: (Constant), Total Sistem Reward (X2), Total Tqm(X1)

- b. Dependent Variable: Total Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Correlation

		Total TQM	Total Kinerja Manajerial
Total TQM Correlation	Pearson	1	.612**
	Sig (2-tailed)		.000
	N	66	66
Total Kinerja Manajerial	Pearson	.612**	1

Correlation	.000	
Sig (2-tailed)	66	66
N		

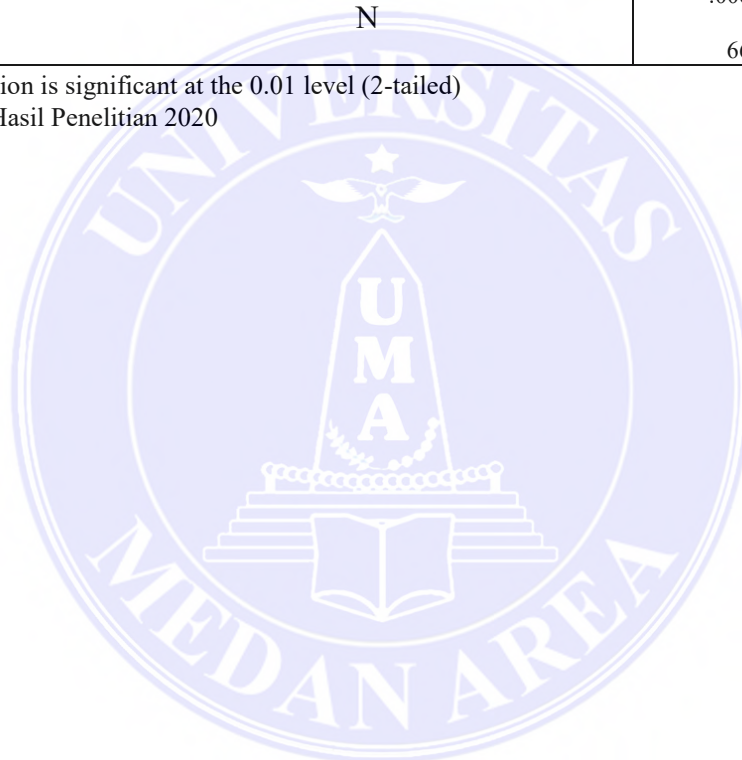
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Hasil Penelitian 2020

		Total Sistem Reward	Total Kinerja Manajerial
Total Sistem Reward	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig (2-tailed)		.000
	N	66	66
Total Kinerja Manajerial	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	66	66

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Hasil Penelitian 2020



Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331
Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1223/FEB.1/01.10/VI/2020 04 Juli 2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada,
Yth. Pimpinan
PT. Bintang Berita Abadi
Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Liani
N P M : 168330031
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh *TQM* Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bintang Berita Abadi Pematang Siantar

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian oleh Perseroan Terbatas Bintang Berita Abadi Pematangsiantar

