Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora
https://publisherqu.com/index.php/pediaqu
Vol. 3, No. 3 Juli 2024
P-ISSN:2964-7142; E-ISSN:2964-6499

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PJ-TEK MANDIRI

Amelia Aristi[1*], Rahma Wiyanti [2], Sutandijo Tubagus[3], Arya Abdurachman [4]
[1] Universitas Pamulang Tangerang Selatan
[2] Universitas Pamulang Tangerang Selatan
[3] Universitas Pamulang Tangerang Selatan
[4] Universitas Pamulang Tangerang Selatan
• ameliaaristi@gmail.com [1]
Alamat: Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Abstract

In the increasingly intense era of global competition, the implementation of Total Quality Management (TQM) is crucial for enhancing the efficiency and effectiveness of a company's operations. Additionally, providing appropriate rewards is expected to motivate managers to achieve optimal performance. This study aims to determine the simultaneous and partial effects of TQM and rewards on managerial performance using a quantitative method with an associative approach, based on questionnaire data. The results of the study indicate that TQM has a positive and significant effect on managerial performance, and a tt-value of 6.977 > tt-table of 1.99601, with a significance of 0.000 < 0.05. Therefore, $H0$ is rejected and $H1$ is accepted, indicating that TQM has a positive and significant effect on managerial performance at PT PJ-Tek Mandiri. Reward also shows a positive and significant effect on managerial performance, a correlation value of 0.145, and a tt-value of 2.202 > tt-table of 1.99601, with a significance of 0.031 < 0.05. Therefore, $H2$ is rejected and $H3$ is accepted, indicating that reward has a positive and significant effect on managerial performance at PT PJ-Tek Mandiri. Simultaneously, TQM and reward have a positive and significant effect on managerial performance. The coefficient of determination is 43.3%, and the FF-value is 25.589 > FF-table of 3.13, with a significance of 0.000 < 0.05. This means that $H0$ is rejected and $H31$ is accepted, indicating that TQM and reward simultaneously have a positive and significant effect on managerial performance at PT PJ-Tek Mandiri.

Keywords :Total Quality Management (TQM), Reward, Managerial Performance, PT PJ-Tek Mandiri

Abstrak

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, penerapan Total Quality Management (TQM) sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Pemberian reward yang tepat juga diharapkan dapat memotivasi manajer untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial TQM dan reward terhadap kinerja manajerial menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, berdasarkan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa TQM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, nilai korelasi sebesar 0,626 dan nilai thitung 6,977 > ttabel 1,99601 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Reward juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai korelasi sebesar 0,145 dan nilai thitung 2,202 > ttabel 1,99601 dengan signifikan 0,031 < 0,05 maka H2 ditolak dan H3 diterima menandakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Secara simultan, TQM dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Serta nilai Fhitung 25,589 > Ftabel 3,13 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 Ho ditolak dan H1 diterima, artinya secara simultan Total Quality Management dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri.
Kata kunci : Total Quality Management (TQM), Reward, Kinerja Manajerial, PT PJ-Tek

PENDAHULUAN

PJ-TEK MANDIRI menawarkan solusi terintegrasi untuk klien kami di sektor hulu dan hilir minyak dan gas bersama dengan energi terbarukan. Layanan kami mencakup seluruh siklus hidup aset mulai dari pembangunan atau konversi baru hingga pengaktifan kembali dan penonaktifan dukungan lapangan. PJ-TEK MANDIRI memiliki tim penuh waktu yang terdiri dari manajer proyek, inspektur, insinyur, dan teknisi untuk melaksanakan proyek penting untuk Rekayasa, Inspeksi, Perbaikan, Pemeliharaan, Konstruksi dan Komisioning bervariasi mulai dari pengeboran dan instalasi produksi di darat/lepas pantai hingga kilang minyak di darat dan fasilitas petrokimia di setiap tahap linimasa proyek.

Perubahan dari lingkup lokal ke global menyebabkan perubahan di hampir semua sektor kehidupan. Manajer kini harus bersaing secara internasional, tidak hanya lokal atau regional. Perusahaan harus beradaptasi baik secara struktural maupun dalam sumber daya, terutama dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk bertahan dalam persaingan jangka panjang. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas produk dan jasa, termasuk inovasi, kreativitas, dan produktivitas, agar dapat memenuhi kepuasan pelanggan dan bertahan di lingkungan bisnis global.

Ekonomi global mendorong perusahaan untuk mengubah cara berbisnis. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan yang tidak mampu bersaing berisiko bangkrut. Salah satu cara terbaik untuk bersaing secara global adalah dengan menghasilkan produk atau jasa berkualitas terbaik melalui perbaikan berkelanjutan pada kemampuan manusia, proses, dan lingkungan. Penerapan Total Quality Management (TQM) sangat tepat untuk

meningkatkan kemampuan unsur-unsur tersebut secara berkesinambungan (Hedy Syahidah Budiarti, 2023, pp. 406–415)

Perusahaan berkinerja tinggi biasanya fokus pada pengelolaan proses bisnis seperti pengembangan produk dan pencapaian penjualan. Keberhasilan dalam perbaikan berkelanjutan dan kompetitif menunjukkan keberhasilan manajemen. Pemimpin dan manajer puncak harus terus melakukan perbaikan dengan dukungan penuh dari seluruh organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, perusahaan perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Pengukuran kinerja menjadi dasar pengambilan keputusan terkait gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penerapan pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai karakteristik dan kualitas kinerja serta menentukan tindakan perbaikan guna meningkatkan kinerja. Semakin sering pengukuran kinerja dilakukan, semakin besar peluang peningkatan kinerja karyawan, yang membantu mencapai tujuan mutu utama (Sufro, 2017, pp. 207–209)

KAJIAN TEORITIS

Teori sinyal atau signaling theory berangkat dari gagasan bahwa setiap pihak mungkin memiliki persepsi informasi yang berbeda. Teori ini mengacu pada keberadaan asimetri informasi antara manajemen perusahaan dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap informasi tersebut. Oleh karena itu, manajer perlu menyediakan informasi kepada para pemangku kepentingan melalui publikasi laporan keuangan. Suganda (2018) menjelaskan bahwa teori sinyal digunakan untuk memahami tindakan manajemen dalam menyampaikan informasi kepada investor, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keputusan investor dalam menilai kondisi perusahaan, teori sinyal dapat digunakan.

Akuntansi manajemen adalah proses yang melibatkan pengidentifikasian, pengukuran, pengumpulan, analisis, penyusunan, interpretasi, dan komunikasi informasi yang digunakan oleh manajemen untuk perencanaan, evaluasi, dan pengendalian di dalam suatu entitas, serta untuk memastikan kesesuaian dan akuntabilitas (Ruliana dan Solihin, 2021).

Akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi yang bertujuan utama untuk menyajikan laporan keuangan yang digunakan oleh pihak internal perusahaan seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan pihak internal lainnya (Garaika dan Feriyana, 2018).

Menurut Nurul (2018), "Kinerja manajerial merujuk pada kemampuan atau prestasi kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab mereka dalam operasional perusahaan." Manajer diharapkan menghasilkan kinerja yang berbeda dari karyawan biasa; kinerja karyawan umumnya konkret, sementara kinerja manajerial lebih abstrak dan kompleks. Manajer mencapai ini dengan mengarahkan bakat, kemampuan, dan upaya orang lain di bawah wewenangnya.

Menurut Swari dan Wirasedana (2017), kinerja manajerial adalah metode untuk menilai apakah tujuan perusahaan berhasil dicapai. Sistem pengendalian manajemen dapat membantu meraih kinerja manajerial yang optimal dengan memotivasi seluruh personel perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Andre (2020), Total Quality Management (TQM) adalah konsep manajemen yang telah berkembang selama lima puluh tahun terakhir, berasal dari berbagai praktik manajemen, serta upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas. TQM adalah sistem manajemen kualitas yang berfokus pada pelanggan, melibatkan semua tingkatan karyawan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Menurut Nugroho (2021), TQM adalah disiplin ilmu yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (dalam hal kuantitas), memperbaiki kualitas dengan mengurangi kesalahan dan kerusakan, meningkatkan efektivitas dalam semua operasi, meningkatkan efisiensi dengan meningkatkan produktivitas untuk mengurangi penggunaan sumber daya, serta memastikan bahwa semua proses dilakukan dengan benar dan efisien (Anwar, 2020)

Menurut Wirawan dan Afani (2018) Reward merupakan komponen krusial dalam mendorong karyawan untuk menyumbangkan ide-ide inovatif terbaik demi meningkatkan fungsi bisnis secara keseluruhan dan meningkatkan kinerja perusahaan baik dari segi keuangan maupun non-keuangan (Suwanto et al., 2022)

Menurut Sidabutar (2022) Pengertian Reward adalah suatu bentuk imbalan atau penghargaan diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas perilaku

positif, pencapaian unggul, kontribusi berarti, atau keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sunarto et al., 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang mengadopsi pendekatan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:16), penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Metode asosiatif, menurut Sugiyono (2019:65), digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan metode statistik yang relevan untuk menguji hipotesis. Pendekatan ini melibatkan observasi yang teliti terhadap aspek-aspek yang terkait erat dengan masalah yang diteliti, sehingga data yang terkumpul dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh akan diolah, dianalisis, dan diproses untuk menghasilkan kesimpulan terkait dengan permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS ver. 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas Total Quality Management (X_1)

Tabel 4.5 Uji Validitas Total Quality Management (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpinan secara aktif terlibat dalam komunikasi dan perencanaan tujuan organisasi	0.699	0.2352	Valid
2	Prosedur rekrutmen sedemikian rupa sehingga, "orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan yang tepat"	0.721	0.2352	Valid

3	pelatihan yang tepat dan efisien diberikan kepada personel yang baru terpilih	0.724	0.2352	Valid
4	dorongan yang diberikan kepada kemitraan dengan pelanggan untuk menjadikan hubungan menjadi lebih baik	0.748	0.2352	Valid
5	karyawan perusahaan secara berkala mengunjungi pemasok kami untuk memeriksa dan mengevaluasi produk guna meningkatkan kualitas	0.737	0.2352	Valid
6	perusahaan mendorong studi dan perencanaan untuk perbaikan semua produk dan prosesnya	0.765	0.2352	Valid

sumber : Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2352, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Total Quality Management dianggap valid. Oleh karena itu, tidak diperlukan penghapusan item pernyataan mana pun, dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

b. Uji Validitas Reward (X_2)

Tabel 4.6 Uji Validitas Reward (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahan memberikan upah sesuai dengan ketentuan di perusahaan	0.534	0.2352	Valid
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	0.664	0.2352	Valid
3	Uang insentif atau uang service yang	0.658	0.2352	Valid

	diberikan cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target.			
4	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan	0.595	0.2352	Valid
5	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.	0.550	0.2352	Valid
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi	0.516	0.2352	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2352, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel Reward adalah valid. Oleh karena itu, tidak ada pernyataan yang perlu dihapus, dan semua pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model pengujian.

c. Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pihak manajerial berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran, dan program.	0.650	0.2352	Valid
2	Pihak manajerial berperan dalam mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam bentuk catatan dan laporan.	0.772	0.2352	Valid

3	Pihak manajerial ikut berpartisipasi dalam pertukaran informasi di dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan.	0.646	0.2352	Valid
4	Pihak manajerial berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja, dan hasil kerja yang diamati di unit atau sub unit.	0.410	0.2352	Valid
5	Pihak manajerial berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan yang ada di unit atau sub unit manajerial.	0.652	0.2352	Valid
6	Pihak manajerial berperan dalam mengelola atau mengatur pegawai.	0.634	0.2352	Valid
7	Pihak manajerial berperan dalam melakukan kontrak untuk barang/jasa yang dibutuhkan di unit atau sub unit manajerial dengan pihak eksternal.	0.694	0.2352	Valid
8	Pihak manajerial berperan dalam mewakili organisasi dalam hubungan dengan pihak lain di luar organisasi.	0.405	0.2352	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2352, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Manajerial memiliki validitas yang memadai. Tidak ada pernyataan yang

perlu dihapus, sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Total Quality Management (X_1)	0,826	Sangat Reliabel
2	Reward (X_2)	0,619	Reliabel
3	Kinerja Manajerial (Y)	0,731	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Total Quality Management, Reward, dan Kinerja Manajerial, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel sangat reliabel, sehingga semua pertanyaan dalam butir tersebut dapat diandalkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis statistik, terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, implementasi Total Quality Management dan Reward di PT PJ-Tek Mandiri secara konsisten akan meningkatkan Kinerja Manajerial. Temuan ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta temuan dari penelitian sebelumnya. Selanjutnya, pengaruh masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Total Quality Management dan Reward Secara Simultan Terhadap Kinerja Manajerial

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Total Quality Management dan Reward terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t_{hitung} 6,977 > t_{tabel} 1,99601 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Serta nilai F_{hitung} 25,589 > F_{tabel} 3,13 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan Total Quality Management dan Reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek

Mandiri. Dari hasil penelitian yang disajikan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Total Quality Management dan Reward terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dan uji F yang menunjukkan nilai t_{hitung} dan F_{hitung} yang lebih besar dari nilai ttabel dan Ftabel, serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Total Quality Management dan Reward secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Manajerial di PT PJ-Tek Mandiri. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan dalam penerapan Total Quality Management dan Reward di perusahaan tersebut akan memberikan dampak positif secara keseluruhan terhadap kinerja manajerialnya.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Neni Sri Wahyuni Nengsi (2021), yang menemukan bahwa secara simultan Total Quality Management, Reward, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Studi lain yang dilakukan oleh Hendra Komara dan Sari Eva (2018) juga menunjukkan bahwa secara simultan Total Quality Management dan Reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji t bahwa nilai t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 1,99601 dengan signifikan 0,031 < 0,05 maka H_2 ditolak dan H_3 diterima menandakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Serta nilai t_{hitung} 6,977 > t_{tabel} 1,99601 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 6,977 lebih besar dari ttabel 1,99601 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menandakan bahwa TQM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Pengaruh positif dan signifikan antara Reward terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan

bahwa nilai thitung sebesar 2,202 lebih besar dari t_{tabel} 1,99601 dengan tingkat signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha2) diterima, menandakan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Implikasi positif tersebut menunjukkan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif finansial maupun non-finansial, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja manajerial.

Selain itu, pengaruh positif dan signifikan dari Total Quality Management (TQM) dan Reward terhadap Kinerja Manajerial menegaskan bahwa kedua faktor ini memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan motivasi di lingkungan kerja. Hal ini secara keseluruhan berkontribusi positif pada kinerja manajerial di PT PJ-Tek Mandiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Firazzahran Naila Badzaly (2021), yang menemukan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Studi lain yang dilakukan oleh Noor Rachman Fatoni dan Mahfudz (2018) juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa Total Quality Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Total Quality Management (X_1) dan Reward (X_2) terhadap Kinerja Manajerial (Y), adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan terdapat pengaruh positif antara Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri, nilai t_{hitung} 6,977 > t_{tabel} 1,99601 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Reward terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 1,99601 dengan signifikan 0,031 < 0,05 maka Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima menandakan bahwa

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT PJ-Tek Mandiri.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward secara parsial terhadap kinerja manajerial di PT PJ-Tek Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,202 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99601, serta nilai signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung kesimpulan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di PT PJ-Tek Mandiri. Artinya, peningkatan pemberian reward kepada manajer berhubungan dengan peningkatan kinerja manajerial mereka.

DAFTAR REFERENSI

Anwar, Saiful., S.Pd., S.E., M. P. (NIDN. 0426048503. (2020). Implementasi Total Quality Management (Tqm) Dalam Bisnis Pendidikan. EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis Universitas Pamulang, 4(2). https://doi.org/10.32493/eduka.v4i2.4263

Astuti, W.S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2018)

Dicky Saputra, Nurlina, dan Lenny Hasan. 2017. Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divisi regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1.

Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity in PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings) UNPAM, 1(1), 92–100. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7956

Fauziah, Nurul (2018) Analisis Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT Synergy Ultima Nobilus Di Surabaya). Undergraduate thesis, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945.

Gerhad Leri Yosep Sidabutar, . (2022) Analisis Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPBD Kabupaten Karo. Skripsi thesis, Universitas Quality Berastagi.

Hedy Syahidah Budiarti, R. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis. Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen, 14(2), 405–416. https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3763

Kawalur, T.K., Areros, W.A., Rio, P.J (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018

Nugroho, R. E. (2014). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran di Indonesia Periode 1998 – 2014. Pasti, X(2), 177–191.

Nuria, M. C., Suganda, A. G., Sukandar, E. Y., & Insanu, M. (2020). Acetylcholinesterase: Inhibitory activity of some Indonesian vegetables and fraction of selected plants. Journal of Applied Pharmaceutical Science, 10(1), 101-107.

Prasetyo, Andre (2020) Implementasi Total Quality Management (TQM) Pada Rumah Makan Bebek Goreng Dr. Duck Sidoarjo. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Rakhmawati Oktaviana., S.E., M. M. (NIDN. 0421107906. (2018). Pengaruh Knowledge Leadersip, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valadoo Indonesia. 4(1), 1–18. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=Mu1rSJ8AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=Mu1rSJ8AAAAJ:LkGwnXOMwfcC

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. Jurnal Simetrik, 11(1), 432–439. https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615

Saril, S. (2019). Total Quality Management (Tqm) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 963–972. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.430

Satrio Wahyu Nugroho (2021) Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Aneka Adhilogam Karya, Ceper, Klaten, Jawa Tengah. Skripsi

Singh, Vedant, et. al (2018). Impact of TQM on organisational performance: The case of Indian manufacturing and service industry. Operations Research Perspectives 5 (2018) 199–217.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.

Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT. Alfabeta: Yogyakarta.

Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Pascasarjana Universitas Pamulang, 2017, 1–20. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/782

Suwanto, Denok, S., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. Universitas Pamulang, 5(2), 471–484. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM

Swari, N.P.L.R.I & Wirasedana, I.W.P. (2017). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Managerial. E-Jurnal Akuntansi, [S.l.], v. 21, n. 1, p. 830-856, sep. 2017. ISSN 2302-8556.

Syukri Hamdi (2018) Pengaruh Kompensasi Insentif Dan Asimetri Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanra, Andi Sultan Bolkia Yusri (2021) Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Samudera Indonesia Cabang Makassar. Skripsi thesis, Universitas Hasanuddin.

Wicaksono, Muh Saputro (2020) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung. Skripsi thesis, IIB DARMAJAYA.

Wirawan, A. & Afani, I.N (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 76-91. e-ISSN:2548-9909