

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PG. REJO AGUNG BARU KOTA MADIUN

Wahyu Nugroho ¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti ²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

wahyu@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

robby@unipma.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of total quality management, performance measurement systems, and reward systems on managerial performance in PG. New Rejo Agung Madiun City. In this research, the independent variables are divided into 3 (two), namely total quality management (X1), performance measurement system (X2) and reward system (X3). Meanwhile, in this research, the dependent variable (Y) is managerial performance. This research uses primary data, and the sample is 246 PG employees. New Rejo Agung Madiun City. This research uses a questionnaire distribution. In the data analysis technique in this research, the classical assumption test is used, which is divided into 3 (three), namely the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test. Before carrying out the classical assumption test, first carry out a data instrument test which is divided into 2 (two), namely the validity and reliability tests, after that the hypothesis test is continued, divided into 4 (four), namely multiple liner regression, t test (partial test), f test (simultaneous test) and coefficient of determination test. The results of this research prove that the variables total quality management, performance measurement system, and reward system have a positive and significant effect on managerial performance in PG. New Rejo Agung Madiun City.

Keywords: Total Quality Management (TQM), Performance Measurement System, Reward System, Managerial Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen terbagi 3 (dua) yaitu total quality management (X1), sistem pengukuran kinerja (X2) dan sistem penghargaan (X3). Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) yaitu kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan data primer, dan yang menjadi sampel berjumlah 246 karyawan PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuensioner. Dalam teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu terbagi atas 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sebelum melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu melakukan uji instrumen data yang terbagi atas 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu dilanjutkan uji hipotesis terbagi atas 4 (empat) yaitu regresi liner berganda, uji t (uji persial), uji f (uji simultan) dan uji koefesien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Kata Kunci : Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Kinerja Manajerial

A. PENDAHULUAN

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

Kinerja manajerial merupakan salah satu cara untuk menentukan apakah tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya tercapai atau tidak. Kinerja manajerial yang maksimal dapat diperoleh dengan memanfaatkan sistem pengendalian manajemen untuk memotivasi seluruh personel perusahaan agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan (Swari & Wirasedana, 2017). Kenyataannya meskipun perusahaan telah menerapkan sistem pengendalian manajemen, tidak juga dapat menghindarkan manajerial berada di tingkatan kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya ketergantungan akan sistem akuntansi manajemen perusahaan yang gagal dalam penentuan sasaran yang tepat, ukuran kinerja yang salah maupun sistem reward yang diberikan tidak tepat (Swari & Wirasedana, 2017). Strategi manajerial tidak hanya dalam hal biaya, namun juga dapat berupa kualitas produk/jasanya. Strategi *total quality management* (TQM) ini merupakan strategi manajerial atas kualitas yang saat ini banyak diminati di Indonesia (Swari & Wirasedana, 2017).

Penerapan teknik *total quality management* (TQM) yang optimal harus diikuti pula dengan penerapan unsur-unsur dari sistem akuntansi manajemen. Adapun beberapa unsur-unsur tersebut adalah sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan (Swari & Wirasedana, 2017).

Banyak penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh *total quality management*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil penelitian (Swari & Wirasedana, 2017) menunjukkan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Ridwan & Sandi, 2019) juga menunjukkan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian lain yakni, hasil penelitian (Marpaung et al., 2022) juga menunjukkan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Nurdin et al., 2022) juga menunjukkan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian (Audina et al., 2018) menunjukkan bahwa TQM tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Limbong, 2021) juga menunjukkan bahwa TQM tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil penelitian (Swari & Wirasedana, 2017) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Limbong, 2021) juga menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian lain yakni, hasil penelitian (Marpaung et al., 2022) juga menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Nurdin et al., 2022) juga menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian (Audina et al., 2018) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil penelitian (Swari & Wirasedana, 2017) menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Audina et al., 2018)

juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian lain yakni, hasil penelitian (Limbong, 2021) juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Nurdin et al., 2022) juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian (Astuti, 2019) menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

PG. Rejo Agung Baru merupakan pabrik gula yang dikelola PT. Rajawali I, anak perusahaan agribisnis PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI). PG. Rejo Agung Baru ini terletak di Jalan Yos Sudarso No. 23 Kelurahan Madiun Lor, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Pabrik gula di Kota Madiun ini didirikan pada 1894. PG. Rejo Agung memproduksi gula yang seluruh hasil produksinya diserap oleh konsumen pada kondisi yang stabil setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa berapapun kuantitas produksi gula yang dihasilkan oleh pabrik, selalu habis terjual kepada konsumen. Terkait TQM fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan produktivitas, kinerja dan hasil capaian perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh kondisi PG. Rejo Agung pada tahun 2019, 2020 dan 2021 adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Data perusahaan PG. Rejo Agung bagian produksi

Tahun	Rata-rata Jumlah produksi (Ton)	Rata-rata Jumlah tebu digiling (Ton)	Rata-rata Kapasitas Giling	Rata-rata Jam normal mesin (jam)	Rata-rata Jumlah tenaga kerja pabrikasi (orang)	Rata-rata Jumlah tenaga kerja penanaman (orang)	Rata-rata Jumlah tenaga kerja tebang angkut (orang)
2019	6.242,188	8.1432,6	4.853,913	411	679	241	267
2020	5.212,164	7.1852,8	4.920,891	373	695	244	253
2021	4.916,927	6.7390,2	4.938,855	375	593	188	219

(Sumber: KNS RA 2019-2021 dan Pabrikasi)

Dalam kondisi tiga tahun terakhir dapat diperoleh beberapa data yang dipergunakan dalam penelitian tugas akhir ini. Tabel 1 menunjukan adanya penurunan jumlah produksi dari tahun 2019 ke tahun 2021. Pada tahun 2019 PG. Rejo Agung mampu memproduksi gula hingga 6.242,188 ton, dengan bahan baku tebu yang dibutuhkan 81.432,6 ton. Sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 rata-rata jumlah produksi gula menurun menjadi 5.212,164 ton dengan bahan baku 71.852,8 tondan 4.916,927 ton dengan bahan baku 67.390,2 ton. Penurunan jumlah produksi harus disikapi peningkatan produktivitas perusahaan. Diperlukan komitmen perbaikan yang berkelanjutan untuk menjaga peningkatan produktivitas perusahaan. Se jauh ini berdasarkan data jumlah karyawan dan buruh produksi PG Rejo Agung Baru Kota Madiun dari tahun 2018 hingga tahun 2022 terlihat mengalami penurunan.

Tabel 2 Data Jumlah Karyawan dan Buruh Giling PG Rejo Agung Baru Kota Madiun

Status	Tahun				
Karyawan	2018	2019	2020	2021	2022
Staff	38	39	39	38	41
Tetap	534	496	512	501	493
Buruh Harian/Giling	488	476	490	477	467
Jumlah	1060	1011	1041	1016	1001

(Sumber: Hasil Survei Penelitian)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan pada Tahun 2018 tercatat jumlah karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun sebanyak 1060 karyawan mengalami penurunan jumlah karyawan pada Tahun 2019 yakni 1011 karyawan, kemudian mengalami lonjakan jumlah karyawan pada Tahun 2020 yakni 1041 karyawan, dan mengalami penurunan kembali pada Tahun 2021 dan 2022 yakni 1016 dan 1001 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut disebabkan penurunan jumlah produksi pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Setiap tingkatan manajemen memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang berbeda, manajer *chief* atas bertugas menyampaikan visi dan misi dari perusahaan, manajer divisi bertugas menyampaikan program-program yang dapat menunjang visi dan misi perusahaan, sedangkan manajer *head* memiliki tugas membuat usulan kegiatan yang terkait dengan program yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, setiap manajer telah melakukan tugas dan fungsi pokok seorang manajer, yaitu *planning*, *organizing*, *executing*, dan *controlling*. Hal ini dapat dilihat dari tugas setiap manajer dalam mengkoordinir, menyesuaikan, dan mencermati kegiatan maupun program agar dapat menunjang visi dan misi perusahaan. Transfer informasi yang terjadi di setiap tingkatan manajemen memberikan gambaran dan pengetahuan agar manajer dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Informasi mengenai kebutuhan pelaksanaan kegiatan dari bawahan terkadang terganjal oleh standar yang telah ditetapkan atasan. Sebagai contoh, kurangnya koordinasi antara pelaksana dengan manajer mengenai standar yang telah ditetapkan, namun unit pelaksana teknismembutuhkan alat operasional maka kebijakan penghematan harus dilakukan di PG Rejo Agung Baru Madiun yang berdampak pada kinerja manajerial tidak maksimal.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Total Quality Management (TQM)

Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. *Total Quality Management* hanya dapat dicapai dengan memperhatikan karakteristik (Yusriwati & Wahyuni, 2018). TQM juga diartikan sebagai perpaduan semua fungsi manajemen meliputi semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, *teamwork*, produktifitas dan kepuasan pelanggan (Limbong, 2021).

Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Susilo (2002), sistem pengukuran kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi atau perusahaan. Sistem pengukuran kinerja memiliki peran penting selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses dan pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi (Mulyadi dan Setyawan, 2007).

Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Mintje, 2013). Sistem reward adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Narsa dan Rani, 2003). Sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut diperkerjakannya tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja.

Kinerja Manajerial

Menurut Mulyadi (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melaksanakan misi, guna mencapai visi organisasi. Kinerja atau nilai aktivitas kerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai perusahaan dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan melalui misi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategik perusahaan tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini, tempat penelitian yang akan diteliti adalah PG Rejo Agung Baru Kota Madiun Jl. Yos Sudarso No.23, Patihan, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63123. Objek penelitian ini dilakukan kepada karyawan tetap di PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun yang berjumlah 246 orang. Dalam hal ini jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan observasi dengan menggunakan metode survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan tetap di PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun yang berjumlah 246 orang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *total quality management*, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *total quality management*, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan serta kinerja manajerial yang digunakan dalam penelitian ini memiliki r hitung > rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang harus dihilangkan dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70 ($\alpha > 0,70$) seperti yang terlihat pada tabel di atas. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 lebih besar dari 0,05 atau 5 persen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual suatu variabel terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel mendekati 1 dan nilai VIF antara 1 dan 10. Dapat disimpulkan bahwa variabel total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan serta kinerja manajerial tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan model regresi. Berdasarkan hasil uji *glejser* menunjukkan bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai $\text{sig} > 0,05$, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 24 diperoleh output sebagai berikut:

- 1) Variabel total quality management memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0.273 nilai thitung sebesar 17.382 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel atau 17.382 lebih besar dari 1.65251 maka, Ha diterima sehingga variabel total quality management secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$). Variabel total quality management berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.
- 2) Variabel sistem pengukuran kinerja memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0.564 nilai thitung sebesar 17.023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel atau 17.0235 lebih besar dari 1.65251 maka, Ha diterima sehingga variabel sistem pengukuran kinerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$). Variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.
- 3) Variabel sistem penghargaan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0.168 nilai thitung sebesar 3.877 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel atau 3.877 lebih besar dari 1.65251 maka, Ha diterima sehingga variabel sistem penghargaan secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$). Variabel sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis data mengenai pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Total Quality Management
Variabel total quality management berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun.
2. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja
Variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun.
3. Variabel Sistem Penghargaan
Variabel sistem penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun.

E. SARAN

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Hasil penelitian variabel total quality management berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen PG. Rejo Agung Baru dapat mempertimbangkan untuk lebih mengintensifkan atau meningkatkan implementasi praktik TQM. Ini dapat mencakup peningkatan dalam pengendalian kualitas, manajemen proses, dan pendekatan berkelanjutan terhadap perbaikan.
2. Hasil penelitian variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen PG. Rejo Agung Baru dapat memperkuat atau meningkatkan sistem pengukuran kinerja yang telah ada atau, jika belum ada, merancang dan menerapkan sistem yang lebih efektif. Sistem pengukuran kinerja harus mencakup indikator yang relevan dan dapat diukur dengan baik untuk menggambarkan kinerja manajerial dengan akurat.
3. Hasil penelitian Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak Manajemen PG. Rejo Agung Baru perlu memastikan bahwa sistem penghargaan yang ada atau yang akan dikembangkan memiliki struktur yang jelas dan adil. Hal ini mencakup kriteria penghargaan, prosedur penilaian, dan jenis penghargaan yang diberikan kepada manajerial yang berprestasi

Dengan memperhatikan implikasi diatas, adapun saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang lebih spesifik dan dapat mencakup keseluruhan dari hasil penelitian mengingat untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas.

2. Untuk PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun

Berdasarkan dari hasil penelitian diharapkan agar PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun dapat mempertahankan total quality management, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan sehingga menjaga tingginya tingkat kinerja manajerial pada PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperluas variabel yang digunakan yang berhubungan dengan tingkat kinerja manajerial, karena masih banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi tingkat kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T. B. (2019). Pengaruh Teknik Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Serta Perilaku Manajer Sebagai Variabel Moderating. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 46. <https://doi.org/10.33366/ref.v7i1.1350>
- Audina, O. T., Kristianto, D., & Harimurti, F. (2018). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT Telkom Surakarta). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(3), 428–436.
- Limbong, N. (2021). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dalam Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Telkom Sumatera Utara). *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 14(2), 148. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v14i2.76>
- Marpaung, S. R. N., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 137–148. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>
- Nurdin, A. F., Delvianti, & Ardiany, Y. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Semen Padang). *Pareso Jurnal*, 4(3), 719–734.
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Swari, N. P. L. R. I., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total
- Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(1), 830–856.

Yusriwati, & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan Penerapan Teknik Total Quality Management (TQM) Pada Kantor POS Pusat Di Pekan Baru. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(2), 1–15.