



Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang

Klara Sutrisna Wati Ge'e¹, Jhon Rinaldo¹, Andre Bustari¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

 torv4282@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 11, 2026

Revised Februari 21, 2026

Accepted Maret 12, 2026

Keywords: *Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Kinerja Manajerial.*

Abstract

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Family Raya Padang. Metode pengumpulan data adalah Riset Kepustakaan dan Penelitian Lapangan. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 orang dan Sampel sebanyak 72 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi revolusi teknologi telah menyebar luas di segala aspek kehidupan manusia. Khususnya dalam dunia bisnis, globalisasi dapat menyebabkan perubahan yang menarik dalam persaingan pemasaran dan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan tersebut, perusahaan harus menciptakan value bagi konsumen dalam bentuk produk dan jasa pelayanan yang berkualitas sehingga perusahaan juga memperoleh nilai (Hernawan, 2014). Total Quality Management (TQM) adalah sistem yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan yang mengintegrasikan semua fungsi dan proses organisasi untuk mencapai tujuan kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas produk perusahaan (Naufalia et al., 2022). Total Quality Management didasarkan pada sejumlah prinsip yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan. Dalam proses implementasi, perubahan nyata dalam desain organisasi dapat dicapai melalui penilaian dan penilaian kebutuhan, persyaratan, dan harapan setiap orang dan kompatibilitas organisasi (Waldan, 2020).

How to cite:

Ge'e, K.S.W., Rinaldo, J., Bustari, A. (2026). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 12-22.

E-ISSN:

3046-9120

Published by:

The Institute for Research and Community Service

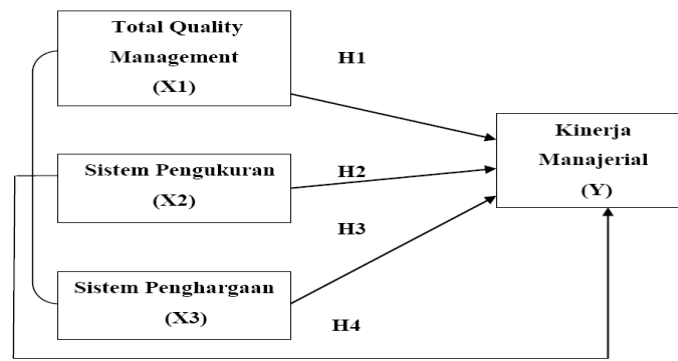
Sistem pengukuran kinerja merupakan sebagai salah satu bagian dari sistem pengendalian manajemen sangatlah penting bagi manajer guna mengevaluasi perencanaan masa depan. Suatu sistem adalah metode tertentu untuk melakukan suatu atau kumpulan kegiatan. Sistem terdiri dari kumpulan langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi, dan berulang. Sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme yang digunakan secara teratur untuk mengevaluasi seberapa efektif karyawan melakukan tugas operasional perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Hernawan, 2014).

Sistem penghargaan juga berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdampak besar pada produktivitas dan mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian, semakin banyak perhatian yang diberikan perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya, semakin banyak timbal balik yang dihasilkan, yang berarti bahwa perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawannya (Rumapea et al., 2018).

Sejauh ini PT. Family Raya selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan melalui perencanaan strategis yang sangat matang serta melihat standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan adanya penerapan standar nilai kerja ini dapat membantu PT. Family raya dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan terhadap standar *Total Quality Management*, perusahaan dapat mengidentifikasi area dimana karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Meskipun menghadapi kesulitan, pabrik ini terus berupaya untuk meningkatkan kualitas bahan baku dan efisiensi produksi. Secara keseluruhan, penerapan *Total Quality Management*, pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan yang terencana dan terarah dapat membantu kinerja manajemen PT Family Raya. Meskipun ada banyak tantangan yang dihadapi, penerapan ketiga sistem ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas dan efisiensi, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar.

Berdasarkan penelitian Susanti & Cahyono (2014) menunjukkan bahwa *TQM*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajer unit. Kemudian penelitian Ridwan dan Sandy (2019) menunjukkan bahwa *TQM* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, interaksi antara *Total Quality Management* dengan sistem penghargaan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen yang digunakan dan pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yang berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti. Sampel penelitian yang digunakan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu sampel penelitian ini dilakukan diwilayah kota Padang yaitu PT. Family Raya Padang. Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta dan Perusahaan Otomotif dan Komponen Dikota Jambi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu, dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1. Diduga *Total Quality Management* Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
- H2. Diduga Sistem Pengukuran Kinerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
- H3. Diduga Sistem Penghargaan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial
- H4. Diduga *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner. Sumber data diambil dari populasi karyawan PT Family Raya sebanyak 72 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan non probability sampling. Pengujian alat ukur penelitian mempergunakan uji validitas serta reliabilitas. Pengujian validitas Ghozali (2016) diketahui dari perbandingan angka r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel instrumen dianggap valid. Menurut Ghozali (2016) realibilitas adalah instrumen yang cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data. Pengujian mempergunakan teknik Alpha Cronbach. Angka kritis Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6. Selanjutnya uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Metode analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t lalu uji F . Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Deskriptif Kinerja Manajerial

Indikator	Rata-rata	TCR
Perencanaan	3.8	77.59%
Investigasi	3.7	75.27%
Koordinasi	4.0	81.11%
Evaluasi	3.7	74.86%
Supervisi	3.7	75.27%
Staffing	3.9	79.44%

Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan penilaian variabel Kinerja Manajerial PT. Family Raya yang terdiri dari 15 item pernyataan dalam kategori baik dengan menunjukkan rata-rata tingkat pencapaian responden (TCR) yang paling dominan yaitu koordinasi dengan nilai TCR sebesar 81,11%. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah evaluasi dengan nilai TCR 74,86%.

Tabel 2 Deskriptif Total Quality Management

Indikator	Rata-rata	TCR
Fokus Pada Pelanggan	4.1	82.91%
Pendidikan dan Pelatihan	3.8	77.84%
Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan	3.7	80.20%
Perbaikan Berkesinambungan	3.9	79.07%

Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan penilaian variabel *Total quality management* PT. Family Raya yang terdiri dari 15 item pernyataan dalam kategori baik dengan menunjukkan rata-rata tingkat pencapaian responden (TCR) yang paling dominan yaitu fokus pada pelanggan dengan nilai TCR sebesar 82,91%. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah Pendidikan dan pelatihan dengan nilai TCR 77,84%.

Tabel 3 Deskriptif Sistem Pengukuran Kinerja

Indikator	Rata-rata	TCR
Perspektif Pelanggan	4.1	82.61%
Perspektif Proses Bisnis Internal	4,0	79.94%
Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	3.9	79.05%

Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan penilaian variabel Sistem Pengukuran Kinerja PT. Family Raya yang terdiri dari 15 item pernyataan dalam kategori baik dengan menunjukkan rata-rata tingkat pencapaian responden (TCR) yang paling dominan yaitu fokus prespektif pelanggan dengan nilai TCR sebesar 82,61%. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah Prespektif pertumbuhan dan pembelajaran dengan nilai TCR 79,05%.

Tabel 4 Deskriptif Sistem Penghargaan

Indikator	Rata-rata	TCR
Pekerjaan itu sendiri	4.0	81.94%
Upah	3.8	76.11%
Promosi Karyawan	3.7	74.62%
Pengawasan	3.7	75.55%
Rekan Kerja	3.9	78.70%

Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan penilaian variabel Sistem penghargaan PT. Family Raya yang terdiri dari 15 item pernyataan dalam kategori baik dengan menunjukkan rata-rata tingkat pencapaian responden (TCR) yang paling dominan yaitu pekerjaan itu sendiri dengan nilai TCR sebesar 81,94%. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah promosi karyawan dengan nilai TCR 74,62%.

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas data penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,35427521
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,072
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS 26

Dari hasil tersebut didapatkan nilai residual sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 72 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas data penelitian.

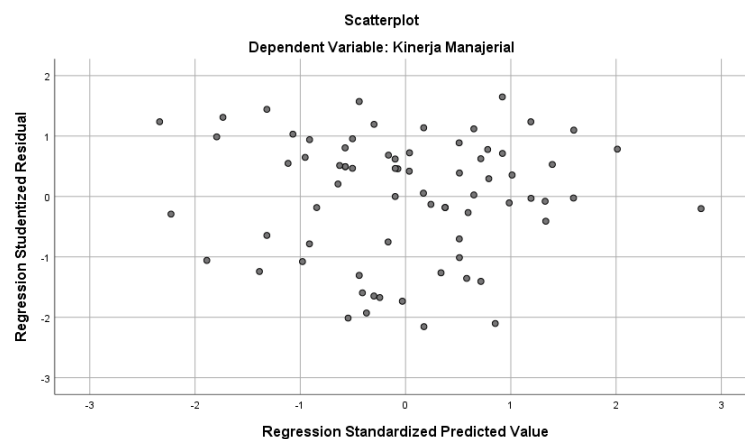
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Quality Manajement	,192	5,201
	Sistem Pengukuran Kinerja	,193	5,193
	Sistem Penghargaan	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: SPSS 26

Hasil memperlihatkan bahwa semua variabel bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00. Sehingga bisa dilanjutkan dengan pengolahan data regresi linear berganda. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas data penelitian.

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,740	11,429		2,515	,014
	Quality Manajement	,464	,216	,554	2,145	,036
	Sistem Pengukuran Kinerja	,630	,258	,630	2,443	,017
	Sistem Penghargaan	,333	,165	,229	2,018	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: SPSS 26

Sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$KM = \alpha + \beta_1 TQM + \beta_2 SPK + \beta_3 SP + e$$

$$KM = 28,740 + 0,464TQM + 0,630SPK + 0,333SP + e$$

Ket: KM (Kinerja Manajerial) + TQM (*Total Quality Management*) +

SPK (Sistem Pengukuran Kinerja) + SP (Sistem Penghargaan)

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 28,740 artinya jika tidak ada *Total quality management*, sistem pengukuran kinerja, Sistem penghargaan (TQM, SPK, SP = 0) maka nilai Kinerja Manajerial pada PT Family Raya Padang sebesar konstan yaitu 28,740 satuan.
- Nilai koefisien *Total Quality Management* (X1) sebesar 0,464 apabila terjadi peningkatan sistem pengukuran kinerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja manajerial pada PT Family Raya Padang sebesar 0,464 satuan.
- Nilai koefisien Sistem Pengukuran Kinerja (X2) sebesar 0,630 apabila terjadi peningkatan sistem pengukuran kinerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja manajerial pada PT Family Raya Padang sebesar 0,630 satuan.
- Nilai koefisien Sistem Penghargaan (X3) sebesar 0,333 apabila terjadi peningkatan sistem pengukuran kinerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja manajerial pada PT Family Raya Padang sebesar 0,333 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dari model penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.516	1,99529
a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja, Quality Manajement				

Sumber: SPSS 26

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,516. Hal ini berarti kontribusi *Total quality management* dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan menerangkan kinerja manajerial sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% diterangkan oleh variabel lain karena masih banyak faktor-faktor lain yang bias mempengaruhi selain variabel yang diteliti seperti: budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian personal, gaya kepemimpinan, pengawasan internal, motivasi kerja dan partisipasi anggaran.

Metode Pengujian Hipotesis Uji-t

Berikut adalah hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

Tabel 11 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,740	11,429		2,515	,014
	Quality Manajement	,464	,216	,554	2,145	,036
	Sistem Pengukuran Kinerja	,630	,258	,630	2,443	,017
	Sistem Penghargaan	,333	,165	,229	2,018	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: SPSS 26

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 72 - 3 - 1 = 68$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Total Quality Management* memiliki thitung sebesar 2,145 > ttabel 1,995 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,036 < 0,05. Hal ini berarti H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial PT. Family Raya.
2. Variabel Sistem pengukuran kinerja memiliki thitung sebesar 2,443 > ttabel 1,995 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,017 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial PT. Family Raya.

3. Variabel Sistem penghargaan memiliki thitung sebesar $2,018 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,047 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial PT. Family Raya.

Uji-F

Berikut adalah hasil uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F

Tabel 12 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,746	3	142,249	3,374	,023 ^b
	Residual	2866,754	68	42,158		
	Total	3293,500	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial						
b. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja, Quality Manajement						

Sumber: SPSS 26

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung $3,374$ yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar $2,74$ ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 72 - 3 - 1 = 68$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,023$ ($p < 0,05$) jadi keputusan uji adalah H4 diterima. Hal ini berarti variabel *Total Quality Management*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya.

Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang.

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya, dimana thitung $2,145 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikan $0,036 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang. Hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir dkk (2022) tentang pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial melalui kepemimpinan pada pembangkit listrik di PT. PLN (Persero) UIKSBU sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi objek penelitian dan waktu penelitian.

Total Quality Management adalah pendekatan manajemen pada suatu perusahaan/organisasi yang berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan sumber daya manusia pada perusahaan/organisasi tersebut. Adapun pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial yaitu berpengaruh signifikan, karena dengan melakukan pendekatan manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas para manajer, maka hal ini akan mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Pengaruh Sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang.

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa

system pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya, dimana $t_{hitung} 2,443 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2023) juga yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan system pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Kesamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian dan waktu penelitian.

Pengukuran kinerja adalah suatu hal yang penting dilakukan agar diketahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesenjangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sianipar (2013) adapun pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial yaitu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Didasarkan atas pretasi manajer akan meningkatkan kinerja para manajer menjadi lebih baik dan prestasi kerjanya sangat diperlukan perusahaan.

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya, dimana $t - hitung 2,018 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikan $0,047 < 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amrullah (2023) yang menemukan adanya pengaruh signifikan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan uji t dan sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian dan waktu penelitian.

Sistem Penghargaan merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan keselarasan kerja antara staff dengan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Dewi (2022) adapun pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial yaitu berpengaruh secara signifikan, dengan penerapan sistem penghargaan yang tepat kepada para manajer akan merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi untuk lebih meningkatkan kerjanya.

Pengaruh Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu *Total Quality Management*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial, dimana $F_{hitung} 3,374 > F_{tabel} 2,74$ dengan taraf signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putro (2014) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Total Quality Management*, system pengukuran kinerja dan system penghargaan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil tersebut

dapat kita lihat *adjusted R square* sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *Total Quality Management* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), Sistem Penghargaan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Manajerial (Y) sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Putro (2014) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan *Total Quality Management*, Sistem pengukuran kinerja dan Sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Variabel Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang. Dimana Nilai thitung sebesar 2,145 lebih besar dari pada nilai ttabel yang bernilai 1,995 dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.036 < 0.05$. Disimpulkan Total Quality Management berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang.

Variabel Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang. Nilai thitung sebesar 2.443 lebih besar dari pada nilai ttabel yang bernilai 1.995 dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.017 < 0.05$. Disimpulkan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang.

Variabel Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang. Dimana Nilai thitung sebesar 2.018 lebih besar dari pada nilai ttabel yang bernilai 1.995 dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil uji t didapatkan nilai signifikansi $0.047 < 0.05$. Disimpulkan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang.

Variabel Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Family Raya Padang. Dimana nilai Fhitung sebesar 3,374 lebih besar dari pada nilai Ftabel yang bernilai 2,74 dengan demikian H4 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan uji F nilai signifikansi $0.023 < 0.05$. Disimpulkan bahwa Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Family Raya Padang

Koefisien Determinan X1, X2, X3 terhadap Y = 51,6% Sisanya 48,4% variabel lain seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian personal, gaya kepemimpinan, pengawasan internal, motivasu kerja dan partisipasi anggaran.

REFERENSI

- Amir, R. D., Indarti, S., & Samsir, S. (2022). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kepemimpinan Pada Pembangkit Listrik di PT. PLN (Persero) UIKSBU. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 70-77
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi, R. S. (2022). *Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Profit Center dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel Berbintang di Kota Jambi)* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi)
- Amrullah, M. R. (2023). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Kerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 3(4), 17–29. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.1310>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hernawan, A., Mahmud, A., & Agustina, L. (2014). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Accounting Analysis Journal (AAJ)*,3(1). https://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/aaj/3914
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Putro, Suryati Eko. (2014). Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderasi" *Jurnal Media Mahardhika* Vol 8 No 3.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.46880/jmika.Vol2No1.pp63-73>
- Sari, G. F. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pos Indonesia (Doctoral dissertation, STIE Ekuitas).
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Susanti, D., & Cahyono, Y. T. (2014). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (Reward), dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajer Unit (Studi pada RS. PKU Muhammadiyah Surakarta). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridwan, M., & Sandy, H. E. (2014). 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.
- Waldan, R. (2020). Total Quality Management dalam Perspektif Islam. *ICRHD: Journal of International Conference On Religion, Humanity and Development*, 259–268 .

Copyright holder:

© Syaila, S., Syafitri, Y., Yani, M. (2026)

First publication right:

Jurnal Riset Akuntansi

This article is licensed under:

CC-BY-SA