

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management*, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, dan interaksi antara TQM dengan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT PLN Madiun dan Ponorogo.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

1. *Total Quality Management* (TQM) dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa TQM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Sistem penghargaan dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
3. Sistem pengukuran kinerja dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,860 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
4. *Total Quality Management* (TQM) dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,016 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa TQM dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

B. Keterbatasan

1. Penelitian terbatas hanya dilakukan pada satu obyek yaitu PLN Area Kota Madiun dan PLN Area Kabupaten Ponorogo karena ada beberapa PLN yang tidak mengizinkan melakukan penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen yaitu TQM, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, dan komitmen organisasi.
3. Pengukuran variabel sistem pengukuran kinerja menggunakan kuesioner yang kurang tepat karena dalam kuesioner manajer menilai dirinya sendiri, seharusnya adalah menilai atasan atau bawahan.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas wilayah penelitian, tidak hanya terbatas pada PLN Area Kota Madiun dan PLN Area Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penambahan variabel independen, seperti variabel motivasi kerja dan budaya organisasi.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya mencari kuesioner tentang sistem pengukuran kinerja yang lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Linda., Aditya H., dan Amir M. 2014. Pengaruh *Total Quality Management* (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Accounting Analysis Journal*. Vol. 3 No. 1 Maret 2014 hal. 80-89. ISSN 2252-6765
- Dewi, F. N dan Ch. Wiwik Sunarni. 2009. Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* (TQM) pada Kinerja Manajerial pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya. *MODUS, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 21 No. 1 hal. 12-22
- Dewi, I. R. 2013. Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel di Kota Bukittinggi). *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Fauziah, Fitri Ella dan Nichlah Hidayah. 2010. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Vol. 7 No. 1 Maret 2010 hal. 57-79
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanna, E dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 15 No. 1 Juni 2013 hal. 13-28. ISSN 1410-9875
- Imron, M. 2007. Pengaruh Kapabilitas dan Komitmen yang Dimediasi dengan Kreativitas Strategi Terhadap Kinerja Manajer. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No.1 Maret 2007
- Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Kurniasari, A. 2007. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (*Reward*) sebagai Variabel Moderating. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* (tidak dipublikasikan).
- Mardiyati, E dan Muhammad Agung Prabowo. 2014. Pengaruh Interaksi Antara *Total Quality Management* dengan Sistem Penghargaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 No. 03 Agustus 2014-Januari 2015 hal. 239-247

- Meidiyana. 2013. Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) sebagai Variabel Moderating pada PT INKA (PERSERO) Madiun. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* (tidak dipublikasikan).
- Mintje, Nastiti. 2013. Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 September 2013 hal. 52-62
- Mulyadi dan J. Setyawan, 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, Hiras. 2009. Pengaruh Komitmen, Persepsi dan Penerapan Pilar *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada BUMN Manufaktur di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 1 No. 2 November 2009 hal. 65-75
- Rahman, Syaiful., Muhammad N., Sri H. 2007. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) : Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makasar*. 26-28 Juli 2007
- Sigilipu, Steffi. 2013. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 Juni 2013 hal. 239-247
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN
- Solihin, Ismail. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.