



Pengaruh *Total Quality Management* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Cahaya Mas Utama

¹Ramadhan Priyana , ²Johan Maulana

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹ramadhan09@gmail.com , ²dosen02344@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Total Quality Management (TQM)* dan *Reward* terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Cahaya Mas Utama. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja manajerial sebagai faktor strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menerapkan prinsip manajemen mutu terpadu serta sistem penghargaan yang mampu memotivasi manajer dalam menjalankan fungsi manajerialnya secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang merupakan pihak manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), serta pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Total Quality Management* dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 25,589, yang mengindikasikan bahwa penerapan manajemen mutu dan sistem penghargaan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja manajerial. Secara parsial, *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan prinsip TQM, semakin tinggi kinerja manajerial yang dihasilkan. Kata kunci: *Total Quality Management (TQM)*, *Reward*, Kinerja Manajerial.

Abstract - This study aims to analyze the effect of *Total Quality Management (TQM)* and *Reward* on Managerial Performance at PT. Cahaya Mas Utama. The background of this research is based on the importance of improving managerial performance as a strategic factor in achieving organizational goals effectively and sustainably. In facing increasingly competitive business conditions, companies are required to implement integrated quality management principles as well as reward systems that are able to motivate managers to perform their managerial functions optimally. This study employs a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through the distribution of questionnaires to 65 managerial respondents at PT. Cahaya Mas Utama. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, with hypothesis testing conducted through simultaneous testing (F-test) and partial testing (t-test), as well as the coefficient of determination to measure the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results of the study indicate that *Total Quality Management* and *Reward* simultaneously have a significant effect on Managerial Performance. This is evidenced by a significance value of 0.000 (< 0.05) and an F-value of 25.589, indicating that the combined implementation of quality management and reward systems significantly enhances managerial performance. Partially, *Total Quality Management* has a positive and significant effect on Managerial Performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a positive regression coefficient, indicating that better implementation of TQM principles leads to higher levels of managerial performance.

Keywords: *Total Quality Management (TQM)*, *Reward*, *Managerial Performance*.

PENDAHULUAN

PT. Cahaya Mas Utama merupakan perusahaan yang ditunjuk oleh PT. Angkasa Pura II Tbk sebagai salah satu *Regulated Agent (RA)* dalam pemeriksaan kargo dan pos pengiriman barang melalui udara sejak tahun 2013. Perusahaan ini berlokasi di Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Tangerang, Banten, dan menggunakan teknologi *X-ray* dalam proses pemeriksaan barang untuk menjamin keamanan pengiriman. Seiring perkembangannya, PT. Cahaya Mas Utama telah menjalin kerja sama dengan berbagai maskapai penerbangan seperti Lon Air, Batik Air, Citilink, Garuda Indonesia, serta Malindo Air, serta beberapa agen ekspedisi seperti JNE dan Lon Parcel.

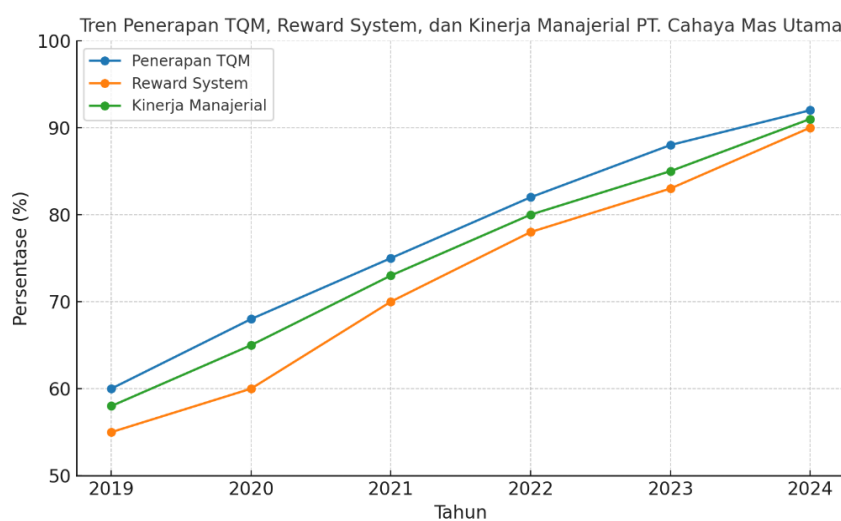
Perubahan lingkungan bisnis dari lingkup lokal ke global menyebabkan meningkatnya tingkat persaingan antar perusahaan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi baik dari segi struktur organisasi maupun kualitas sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan

kualitas layanan, inovasi, serta produktivitas guna mempertahankan daya saing dan memenuhi kepuasan pelanggan. Ekonomi global mendorong perusahaan untuk mengubah cara berbisnis. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan yang tidak mampu bersaing beresiko bangkrut. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas secara berkelanjutan adalah *Total Quality Management* (TQM). TQM merupakan suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap proses, produk, dan sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan pelanggan (Saril, 2019). Selain itu, sistem *reward* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Total Quality Management (TQM) adalah pendekatan manajemen strategis yang meningkatkan daya saing melalui perbaikan terus-menerus pada produk, layanan, manusia, dan proses untuk mencapai kepuasan pelanggan maksimal. Keberhasilan bisnis dalam TQM diukur berdasarkan kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan. Untuk bersaing dalam pasar yang bebas dan kompetitif, perusahaan harus berkomitmen kuat dalam mencapai kepuasan pelanggan, dengan kualitas sebagai faktor utama yang mempengaruhi pilihan konsumen. Kualitas menjadi kekuatan yang dapat mendorong kesuksesan perusahaan (Saril, 2019, pp. 963–972)

TQM adalah sistem pengendalian mutu yang berlandaskan filosofi bahwa memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sebaik-baiknya adalah prioritas utama dalam setiap usaha, termasuk dalam manajemen organisasi jasa. Konsep ini menyiratkan bahwa organisasi jasa harus melayani pelanggan dengan kualitas yang baik. Dalam perusahaan jasa, kualitas diukur dari pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan dalam penyampaian layanan sesuai harapan pelanggan. Jika layanan sesuai harapan, kualitas dianggap baik dan memuaskan; jika layanan melebihi harapan, kualitas dianggap ideal; dan jika layanan di bawah harapan, kualitas dianggap buruk.

Menurut konsep ini, kualitas jasa adalah responsifitas dan realitas dari harapan pelanggan terhadap layanan yang diberikan perusahaan. Kualitas pelayanan harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan, sehingga kualitas yang baik tidak hanya berdasarkan pandangan penyedia jasa tetapi juga berdasarkan persepsi pelanggan. Penerapan TQM dalam perusahaan dapat memberikan manfaat utama yang meningkatkan keuntungan dan daya saing perusahaan, serta diharapkan membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Saril, 2019). Seiring dengan penerapan prinsip *Total Quality Management* (TQM) dan sistem *reward* di PT. Cahaya Mas Utama, terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada kinerja manajerial dari tahun ke tahun. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat penerapan TQM, efektivitas sistem *reward*, dan kinerja manajerial terus mengalami tren positif selama periode 2019–2024. Terlihat pada grafik berikut:



Gambar 1 Grafik Tren Penerapan TQM, *Reward System* dan Kinerja Manajerial PT. Cahaya Mas Utama

Berdasarkan data dari tahun 2019 hingga 2024, terlihat tren peningkatan yang konsisten dalam penerapan *Total Quality Management* (TQM), sistem *reward*, dan kinerja manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Pada tahun 2019, tingkat penerapan TQM sebesar 60% dan sistem *reward* sebesar 55% telah menghasilkan kinerja manajerial sebesar 58%. Selanjutnya, pada setiap tahun berikutnya, ketiga variabel tersebut menunjukkan peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2024, penerapan TQM telah mencapai 92%, sistem *reward* meningkat menjadi 90%, dan kinerja manajerial juga naik hingga 91%.

Tabel 1. Tren Penerapan TQM, Reward System dan Kinerja Manajerial PT. Cahaya Mas Utama

Tahun	Penerapan TQM (%)	Reward System (%)	Kinerja Manajerial (%)
2019	60.2	55.3	57.6
2020	67.8	60.1	64.5
2021	74.6	69.8	72.4
2022	81.9	77.9	79.6
2023	87.7	83.1	84.8
2024	92.1	89.7	91.0

Berdasarkan data tren periode 2019 hingga 2024, terlihat bahwa penerapan *Total Quality Management* (TQM), *Reward System*, dan Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama mengalami peningkatan yang konsisten. Pada tahun 2019, penerapan TQM tercatat sebesar 60,2%, *reward system* 55,3%, dan kinerja manajerial 57,6%. Angka ini mencerminkan kondisi awal yang masih berada dalam tahap pengembangan. Seiring berjalannya waktu, TQM meningkat cukup signifikan hingga mencapai 92,1% pada tahun 2024. *Reward system* juga mengalami pertumbuhan yang stabil, dari 55,3% di tahun 2019 menjadi 89,7% pada tahun 2024. Selaras dengan kedua faktor tersebut, kinerja manajerial naik dari 57,6% di tahun 2019 menjadi 91,0% pada tahun 2024. Meskipun secara umum data internal perusahaan menunjukkan adanya peningkatan penerapan TQM, *reward system*, dan kinerja manajerial dari tahun 2019 hingga 2024, namun peningkatan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kondisi ideal di lapangan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara peningkatan secara kuantitatif dengan efektivitas implementasi secara kualitatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah faktor penting dalam perusahaan karena peningkatannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja manajerial yang dicapai oleh manajer juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas perusahaan. 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.

Total Quality Management (TQM)

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)

Reward

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.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan dapat ditarik. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Cahaya Mas Utama yang berjumlah 70 orang.

Menurut Sugiyono (2019:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Meskipun sampel hanya merupakan sebagian kecil dari populasi, informasi yang diperoleh dari sampel tersebut diharapkan mampu mencerminkan kondisi yang ada di populasi secara umum. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62328002
Most extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,047
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. *Test distribution is Normal.*

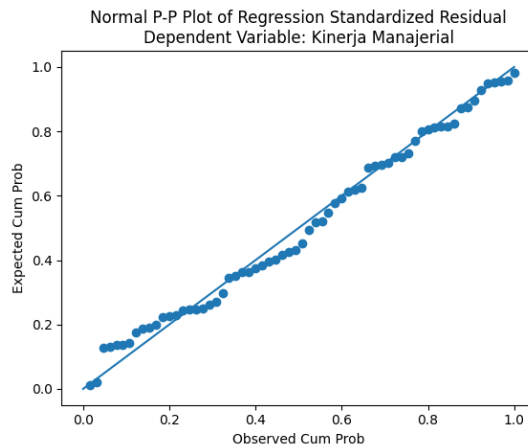
b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari populasi memiliki distribusi normal. Hal ini memungkinkan untuk melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya. Grafik normal probability plot dapat dilihat secara visual pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 1 Uji Normalitas Data P- Plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan visualisasi *Normal Probability Plot* (Normal P–P Plot) dari residual terstandarisasi, dapat diamati bahwa titik-titik residual menyebar dan mengikuti arah garis diagonal secara relatif konsisten dari nilai probabilitas kumulatif terendah hingga tertinggi. Pola tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas kumulatif yang dobservasi memiliki kesesuaian yang baik dengan nilai probabilitas kumulatif yang diharapkan dalam distribusi normal. Lebih lanjut, tidak ditemukan penyimpangan yang signifikan seperti pola melengkung (*curvature*) yang tajam, deviasi ekstrem pada bagian awal maupun akhir distribusi, ataupun pengelompokan titik yang menjauh dari garis diagonal. Meskipun terdapat variasi kecil pada beberapa titik di bagian tengah distribusi, penyimpangan tersebut masih berada dalam batas toleransi statistik dan tidak mengindikasikan pelanggaran asumsi normalitas secara substantif. Dengan demikian, berdasarkan Normal P–P Plot of Regresson Standardized Residual, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini menandakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Manajerial layak secara statistik. Pemenuhan asumsi ini memperkuat validitas hasil analisis lanjutan, seperti pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, serta interpretasi koefisien regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total Quality Management	,992	1,008
	Reward	,992	1,008

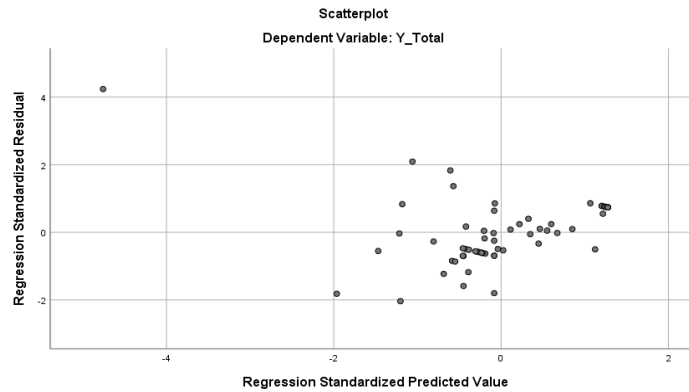
a. Dependent Variable: Kinerja Manajeria

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada nilai *Collinearity Statistics*, diketahui bahwa variabel *Total Quality Management* (TQM) dan *Reward* masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,992 dan nilai *Variance Inflaton Factor* (VIF) sebesar 1,008. Nilai *Tolerance* yang berada jauh di atas batas minimum 0,10 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah batas maksimum 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model penelitian ini. Kesamaan nilai *Tolerance* dan VIF antara variabel TQM dan *Reward* mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut bersifat relatif independen satu sama lain dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Manajerial. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dapat memberikan kontribusi pengaruhnya secara terpisah tanpa adanya distorsi akibat hubungan linear yang berlebihan di antara keduanya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik multikolinieritas, sehingga analisis regresi linear berganda yang melibatkan variabel *Total Quality Management* dan

Reward terhadap Kinerja Manajerial layak untuk dilanjutkan. Tidak ditemukannya gejala multikolinieritas juga memperkuat validitas dan keandalan estimasi koefisien regresi dalam penelitian ini.

Charts



Gambar 2 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan grafik scatterplot yang ditunjukkan pada Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol. Tidak terlihat adanya pola tertentu seperti pola mengerucut (*funnel*) maupun pola melebar, yang biasanya menjadi indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Korelasi *Total Quality Management* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja Manajerial (Y)

		TQM	Reward	Kinerja Manajerial
TQM	Pearson Correlation	1	.009	.507**
	Sig. (2-tailed)		.944	.000
	N	65	65	65
Reward	Pearson Correlation	.009	1	-.014
	Sig. (2-tailed)	.944		.910
	N	65	65	65
Kinerja Manajerial	Pearson Correlation	.507**	-.014	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.910	
	N	65	65	65

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh bahwa hubungan antara variabel *Total Quality Management* (TQM) dengan Kinerja Manajerial memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,507 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif serta signifikan antara TQM dengan Kinerja Manajerial. Artinya, semakin baik penerapan TQM, maka akan semakin meningkat Kinerja Manajerial.

Uji Regresi Linier

Tabel 5. Regresi Linier Berganda *Total Quality Management* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. error			
1	(Constant)	10,266	3,599		2,853	,006
	Total Quality Management	,640	,092	,644	6,977	,000
	Reward	,275	,125	,203	2,202	,031

a. *Dependent Variable:* Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

- Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *Total Quality Management* (TQM) memiliki nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi sebesar 0,640 dengan nilai t hitung sebesar 6,977 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Artinya, semakin baik penerapan prinsip-prinsip *Total Quality Management* dalam organisasi, maka semakin meningkat pula Kinerja Manajerial. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,644 menunjukkan bahwa TQM merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan Kinerja Manajerial.
- Variabel *Reward* menunjukkan nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi sebesar 0,275 dengan nilai t hitung sebesar 2,202 serta tingkat signifikansi 0,031. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan kinerja mampu mendorong peningkatan Kinerja Manajerial. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,203 mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh *Reward* lebih kecil dibandingkan TQM, variabel ini tetap memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi Kinerja Manajerial.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi *Total Quality Management* (X1) dan *Reward* (X2) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. error of the estimate	
1	,658 ^a	,433	,416	3,67696	1,373

a. *Predictors:* (Constant), *Reward*, *Total Quality Management*

b. *Dependent Variable:* Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi Kinerja Manajerial dapat dijelaskan oleh variabel *Total Quality Management* dan *Reward*.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji F hitung Secara Simultan

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	691,929	2	345,964	25,589	,000 ^b
	Residual	905,843	62	13,520		
	Total	1597,771	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Manajerial

b. *Predictors: (Constant), Reward, Total Quality Management*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel ANOVA diperoleh:

F hitung = 25,589

Sig. = 0,000

Karena:

- F hitung (25,589) > F tabel (3,13)
- Sig. (0,000) < 0,05

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Total Quality Management* dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Cahaya Mas Utama. Artinya, semakin baik penerapan prinsip-prinsip *Total Quality Management* serta semakin efektif sistem *reward* yang diterapkan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Manajerial. Hasil ini juga konsisten dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T *Total Quality Management* (X₁) terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.902	3.560		7.557	.000
	TQM	.394	.084	.507	4.675	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Tabel 9. Hasil Uji T *Reward* (X₂) terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.953	5.476		8.026	.000
	Reward	-.014	.127	-.014	-.113	.910

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

a. Uji Hipotesis *Total Quality Management* (X₁) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Total Quality Management* (TQM) sebesar 4,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,675 > 1,999$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

b. Uji Hipotesis *Reward* (X₂) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Hasil uji parsial terhadap variabel *Reward* (X₂) menunjukkan diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Reward* sebesar -0,113 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,910. Nilai signifikansi tersebut lebih

besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), yaitu $0,910 > 0,05$, serta nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,113 < 1,999$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama.

Pembahasan

1. Pengaruh *Total Quality Management* dan *Reward* Secara Simultan Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 25,589 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,433, yang mengindikasikan bahwa 43,3% variasi Kinerja Manajerial dapat dijelaskan oleh *Total Quality Management* dan *Reward* secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

2. Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,640, dengan nilai t hitung sebesar 6,977 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial dapat diterima. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,644 menunjukkan bahwa *Total Quality Management* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Manajerial dibandingkan variabel *Reward*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas manajemen melalui perencanaan yang efektif, koordinasi yang baik, evaluasi kinerja yang berkesinambungan, serta pengambilan keputusan yang tepat memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja para manajer. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan PT. Cahaya Mas Utama dalam meningkatkan Kinerja Manajerial sangat bergantung pada konsistensi penerapan *Total Quality Management*. Semakin baik perusahaan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu secara menyeluruh dan berkelanjutan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja manajerial yang dihasilkan.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel *Reward* (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,275 dengan nilai t hitung sebesar 2,202 dan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Artinya, semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Namun demikian, jika dilihat dari hasil uji korelasi dan regresi sederhana, variabel *Reward* menunjukkan hubungan yang sangat lemah bahkan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,014 dan tingkat signifikansi 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tanpa mempertimbangkan variabel lain, *Reward* belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja manajerial.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), *Total Quality Management* dan *Reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung 25,589, yang menunjukkan bahwa kombinasi penerapan manajemen mutu dan sistem penghargaan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

2. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi positif menegaskan bahwa semakin baik penerapan prinsip *Total Quality Management*, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja manajerial yang dihasilkan.
3. Hasil uji parsial terhadap variabel *Reward* (X_2) diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Reward* sebesar -0,113 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,910. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), yaitu $0,910 > 0,05$, serta nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,113 < 1,999$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial di PT. Cahaya Mas Utama.

Saran

1. Indikator terendah pada variabel *Total Quality Management* (TQM) terletak pada peran pihak manajerial dalam melakukan pengukuran dan analisis terhadap hasil kerja guna menilai efektivitas penerapan kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa proses evaluasi kualitas belum dilakukan secara optimal.
2. Indikator terendah pada variabel *reward* adalah peran pihak manajerial dalam menciptakan rasa aman dan stabilitas kerja bagi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek keamanan dan kenyamanan kerja masih perlu ditingkatkan.
3. Indikator terendah terdapat pada peran manajerial dalam melakukan kontrak barang/jasa dengan pihak luar. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengadaan atau kerja sama eksternal belum berjalan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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., Sjahrudin, 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 Motivaton to Employee Productivity in PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. *HUMANIS (Humanites, Management and Scence Proceedings) UNPAM*, 1(1), 92–100. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/vew/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, UNIVERSTAS 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. *Coopetiton : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 405–416. <https://doi.org/10.32670/coopetiton.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 Perode 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=MulrSJ8AAAAJ&cst_art=20&pagesize=80&citation_for_view=MulrSJ8AAAAJ: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 : Alfabeta.
- 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 Manajerial. *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.