

PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT SEKAR BUMI, TBK

Feliana Sulijaya dan Nurainun Bangun

Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: inun66@yahoo.com

Abstract: The purpose of this research was to analyze the effect of total quality management, motivation, and organizational commitment to managerial performance partially or simultaneously. This research was conducted at PT Sekarbumi, Tbk with respondents as many as 85 employee's. The statistical method used to test the hypothesis in this research is the multiple linear regression models. The result of this research shows that partially total quality management, motivation, and organizational commitment had significant effect on managerial performance. Simultaneously of total quality management, motivation, and organizational commitment had effects to managerial performance. Based on these result, further research are expected to use more independent variable such as leadership style, balance scorecard, organizational culture and others.

Keywords: Total Quality Management, Motivation, Organizational Commitment, Managerial Performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen kualitas total, motivasi, dan komitmen organisasi untuk kinerja manajerial secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT Sekarbumi, Tbk dengan responden sebanyak 85 karyawan. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen keseluruhan sebagian kualitas, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Bersamaan manajemen kualitas total, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki efek terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil ini, penelitian lebih lanjut diharapkan menggunakan variabel yang lebih independen seperti gaya kepemimpinan, balance scorecard, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata kunci: Total Quality Management, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia usaha di Indonesia sedang berkembang dengan pesat dilihat dari semakin terbukanya peluang-peluang bagi masyarakat untuk memulai usahanya dalam bidang apapun. Hal ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat antar sesama perusahaan di Indonesia. Agar dapat bertahan dalam persaingan, PT Sekar Bumi, Tbk harus meningkatkan kemampuan dan kualitas perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan diperlukan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajer dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja manajerial sangat dibutuhkan dalam suatu

perusahaan untuk keberlangsungan usaha perusahaan. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuannya serta mengarahkan orang lain yang berada di dalam wewenangnya. Kinerja manajerial suatu perusahaan dianggap baik apabila tujuan perusahaan dapat terlampaui berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, serta melakukan perbaikan secara terus-menerus. Kinerja sendiri menyangkut tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana terdapat faktor-faktor positif dan negatif yang akan mempengaruhi perilaku manajer dalam mengambil keputusan. Hal ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak mengganggu kinerja manajerial dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah *Total Quality Management (TQM)*. Perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk dan jasa yang memiliki kualitas tinggi untuk dapat bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang ketat. Jika setiap periode diadakan perbaikan kualitas, maka perusahaan dapat meningkatkan profitabilitas dan kepuasan konsumen. Hal ini memerlukan sistem manajemen kualitas yang terarah yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu upaya yang digunakan oleh manajemen dan berfokus pada kualitas yaitu *Total Quality Management*. Banyak perusahaan yang menggunakan *TQM* sebagai strategi usaha yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Jika kepuasan pelanggan meningkat dalam produk dan jasa yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja manajerial juga akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah motivasi. Pada umumnya, individu akan bekerja jika mempunyai motivasi. Motivasi akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja kepada individu untuk melakukan kegiatan dalam mencapai sasaran perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal untuk mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Jika tujuan perusahaan tercapai maka kinerja manajerial dalam perusahaan tersebut baik.

Selain *Total Quality Management* dan motivasi, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Individu yang memiliki ikatan emosional akan memicu tumbuhnya komitmen organisasional akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Jika komitmen telah dibuat oleh individu maka ia akan memberikan usaha yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Bila individu memiliki komitmen yang tinggi, biasanya mereka akan lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa mendatang sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja manajerial perusahaan. Sebaliknya, apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah serta mementingkan diri sendiri, maka ia tidak akan memiliki niat untuk memajukan organisasi sehingga memungkinkan tidak tercapainya kepuasan kerja dan peningkatan kinerja manajerial perusahaan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Manajerial. Definisi kinerja manajerial menurut Anwar (dalam jurnal Marthin, Saerang, dan Pangemanan 2013) “Kinerja manajerial merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung”. Sedangkan menurut Yuliana, Nadirsyah dan Umar Bakar (2012), “Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota sebuah organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial”. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah proses perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian pada hasil kerja karyawan dan menjaga hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan.

Total Quality Management. Pengertian *Total Quality Management* menurut Tjiptono (dalam jurnal Yuliana,dkk 2012): ” *Total Quality Management (TQM)* adalah suatu alat yang digunakan oleh manajemen suatu perusahaan yang melibatkan suatu personel dalam perusahaan dalam melakukan perbaikan secara terus-menerus atas produk, pelayanan, lingkungan yang berhubungan dengan produk perusahaan, dan manajemen perusahaan melalui metode ilmiah yang inovatif”. Dalam jurnal yang dibuat oleh Dauhan (2013) yang diungkapkan Yamit, “*Total Quality Management* adalah sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi”. Berdasarkan pengertian-pengertian yang diungkapkan di atas maka dapat kita simpulkan bahwa *Total Quality Management* adalah suatu metode manajemen dalam menjalankan usaha yang lebih mengutamakan kualitas dengan cara memperbaiki terus-menerus produk, jasa, pelayanan dan lingkungan dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.

Motivasi. Wilson Bangun (2012: 313) mengatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Robbins dan Coulter (2012: 458) menjelaskan “*Motivation refers to process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Berdasarkan dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap yang mendorong seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu dalam mencapai tujuan.

Komitmen Organisasi. Definisi komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Luthans (2011:147):“*Organizational commitment is most often defined as a strong desire to remain a member of a particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization and a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization*”. Sedangkan menurut Nurfaizah dan Mildawati (dalam jurnal Sukmantari dan Wirasedana 2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang menimbulkan rasa ketersediaan untuk berusaha melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi”. Darlish (dalam jurnal Fibrianti dan Riharjo 2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah

dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Berdasarkan definisi di atas, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasakan adanya dorongan dalam dirinya untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi dan selalu mengutamakan kepentingan organisasi.

Hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh *total quality management* terhadap kinerja manajerial.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial.

H3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

H4 : Terdapat pengaruh *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

METODE

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sekar Bumi, Tbk. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan dalam perpustakaan guna mencari dan mendapatkan informasi yang diperoleh yang bersifat teoritis yang berguna sebagai landasan penelitian yang kuat dengan hasil yang ilmiah. Penelitian lapangan dilakukan dengan mengambil data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan dimana pertanyaan dari kuesioner tersebut dibuat berdasarkan variabel *total quality management* dengan 9 pertanyaan, motivasi dengan 9 pertanyaan, komitmen organisasi dengan 7 pertanyaan dan kinerja manajerial dengan 8 pertanyaan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows release 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Pengumpulan Data. Pengujian terhadap instrumen pengumpulan data dilakukan terhadap data yang telah terkumpul sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah data yang terkumpul sudah valid dan reliabel sehingga dapat menguji hipotesis yang diajukan dengan tepat. Instrumen pengumpulan data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan r tabel untuk $n = 85$ adalah 0,2108. Pengujian ini menggunakan uji 2 sisi dengan kriteria: a) jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan valid); b) Jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan tidak valid).

1) Uji validitas untuk *Total Quality Management*Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Total Quality Management* (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Total Quality Management_1	28,00	20,833	,404	,685
Total Quality Management_2	27,91	20,205	,527	,666
Total Quality Management_3	28,25	20,069	,524	,665
Total Quality Management_4	28,53	20,014	,417	,682
Total Quality Management_5	28,68	21,005	,340	,696
Total Quality Management_6	29,29	21,139	,320	,700
Total Quality Management_7	28,87	20,852	,279	,710
Total Quality Management_8	28,38	20,523	,388	,687
Total Quality Management_9	28,56	19,939	,347	,698

Hasil uji validitas untuk variabel *total quality management* menunjukkan bahwa nilai r hitung dari *Total Quality Management_1* sebesar 0,404; *Total Quality Management_2* sebesar 0,527; *Total Quality Management_3* sebesar 0,524; *Total Quality Management_4* sebesar 0,417; *Total Quality Management_5* sebesar 0,340; *Total Quality Management_6* sebesar 0,320; *Total Quality Management_7* sebesar 0,279; *Total Quality Management_8* sebesar 0,687; dan *Total Quality Management_9* sebesar 0,347 lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,2108, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan valid untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

2) Uji validitas untuk Motivasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas motivasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	32,67	17,176	,567	,750
Motivasi_2	32,66	18,323	,451	,766
Motivasi_3	32,89	17,572	,449	,764
Motivasi_4	32,84	17,496	,452	,764
Motivasi_5	32,91	16,348	,577	,745
Motivasi_6	32,82	17,623	,451	,764
Motivasi_7	32,87	16,757	,523	,753
Motivasi_8	32,75	18,522	,365	,775
Motivasi_9	33,59	15,317	,453	,775

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan (0,567; 0,451; 0,449; 0,452; 0,577; 0,451; 0,523; 0,365; 0,453) lebih besar dibandingkan r tabel (0,2108), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan valid untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

3) Uji validitas untuk Komitmen Organisasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasi_1	25,66	10,846	,613	,846
Komitmen Organisasi_2	25,71	10,924	,697	,836
Komitmen Organisasi_3	25,71	10,496	,641	,843
Komitmen Organisasi_4	25,72	10,300	,727	,830
Komitmen Organisasi_5	25,61	11,240	,600	,848
Komitmen Organisasi_6	25,67	11,581	,518	,858
Komitmen Organisasi_7	25,58	10,557	,640	,843

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan (0,613; 0,697; 0,641; 0,727; 0,6; 0,518; 0,64) lebih besar dibandingkan r tabel (0,2108), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan valid untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

4) Uji validitas untuk Kinerja Manajerial

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Manajerial_1	25,33	26,700	,597	,854
Kinerja Manajerial_2	25,07	27,638	,543	,860
Kinerja Manajerial_3	25,11	26,120	,558	,856
Kinerja Manajerial_4	25,59	22,840	,764	,832
Kinerja Manajerial_5	25,18	24,933	,615	,850
Kinerja Manajerial_6	25,82	22,504	,744	,834
Kinerja Manajerial_7	25,64	24,830	,599	,852
Kinerja Manajerial_8	26,01	23,297	,586	,857

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja manajerial menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan (0,597; 0,543; 0,558; 0,764; 0,615; 0,744; 0,599; 0,586) lebih besar dibandingkan r tabel (0,2108), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan valid untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila digunakan kembali untuk mengukur suatu objek atau responden. Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan metode

Cronbach's Alpha dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

1) Uji Reliabilitas *Total Quality Management*

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel *Total Quality Management* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* telah melebihi 0,6 yaitu sebesar 0.712 . Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan variabel *Total Quality Management* telah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas *Total Quality Management* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	9

- 2) Uji Reliabilitas Motivasi. Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,782, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan telah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	9

- 3) Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi. Berdasarkan tabel 4.17, hasil uji reliabilitas terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,863, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan telah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	7

- 4) Uji Reliabilitas Kinerja Manajerial. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kinerja manajerial menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* telah melebihi 0,6 yaitu 0,866. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan variabel tingkat pendidikan telah reliabel.

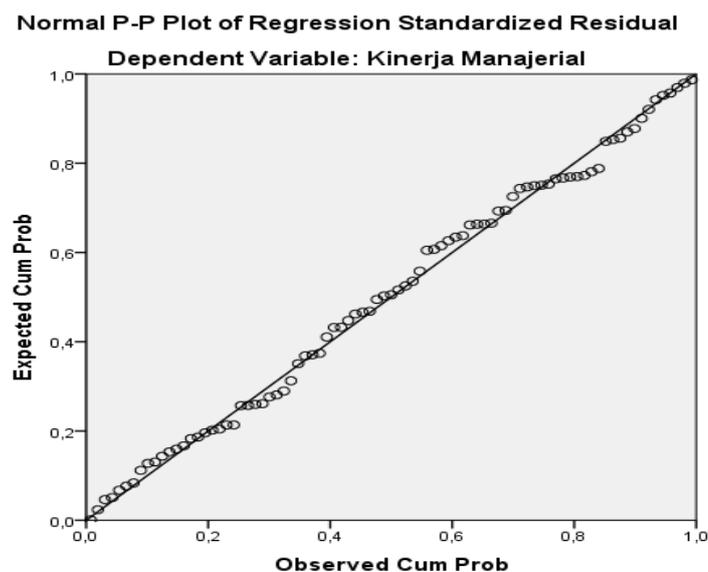
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	8

Uji Asumsi Klasik. Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal serta memastikan tidak ada permasalahan multikolinieritas dan heteroskedastisitas diantara variabel independen dalam suatu model regresi agar dapat tercapai suatu model regresi linier berganda yang baik. Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi baru dapat dilakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah:

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal (Ghozali, 2012: 160). Cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi memenuhi asumsi normalitas bila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dalam grafik normal *probability plot*. Hasil uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plot* disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *P-P Plot*
Sumber : Hasil Pengolahan *SPSS 21.0*

Hasil uji normalitas dengan grafik *P-P Plot* menunjukkan bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal dalam model regresi.

Selain menggunakan grafik *P-P Plot*, pengujian normalitas juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho: Data residual terdistribusi normal

Ha: Data residual tidak terdistribusi normal

Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,02119259
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,505
Asymp. Sig. (2-tailed)		,961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,961 sehingga H_0 diterima yang berarti variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal dalam model regresi.

Uji Multikolonieritas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012: 105). Jika terjadi multikolonieritas dalam suatu model regresi, maka akan sulit untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, pengujian multikolonieritas dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika angka *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^{a,b}				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	27,047	6,970			3,881	,000		
1 Total Quality Management	,319	,110	,269		2,911	,005	,927	1,079
	-,550	,119	-,414		-4,622	,000	,989	1,011
	,373	,154	,223		2,423	,018	,934	1,071

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

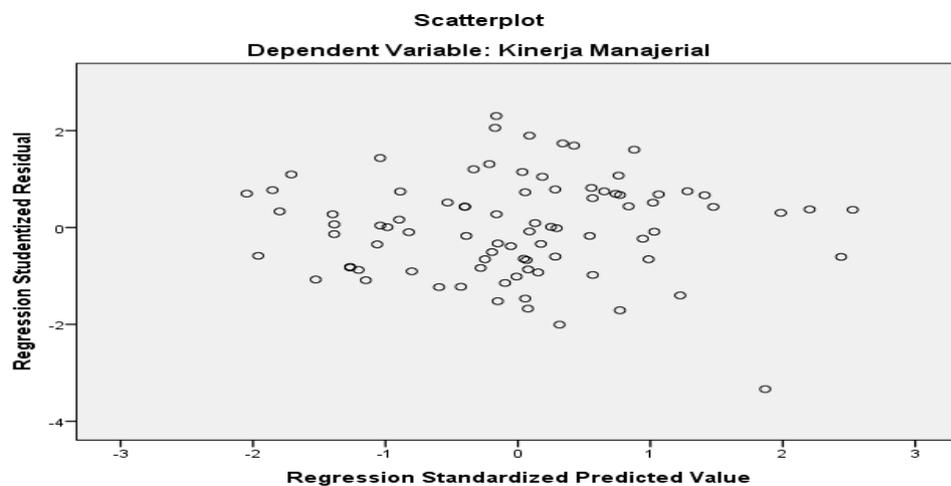
Pada Tabel 10 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* dari variabel independen (*Total Quality Management*, Motivasi dan Komitmen Organisasi). Variabel *Total Quality*

Management memiliki nilai VIF sebesar 1,079 dan *Tolerance* sebesar 0,927. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari *Total Quality Management* lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada variabel *Total Quality Management*.

Variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,071 dan *Tolerance* sebesar 0,989. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari motivasi lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada variabel motivasi. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,074 dan *Tolerance* sebesar 0,934. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari komitmen organisasi lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada variabel komitmen organisasi.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012 : 139). Model regresi dikatakan baik apabila ada kesamaan varians dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot* dan *Glejser*. Penggunaan *Scatter Plot* untuk menguji gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat apakah nilai residual memiliki pola tertentu atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatter Plot* disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*
Sumber: Hasil output SPSS 21.0

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatter Plot* menunjukkan bahwa nilai residual tersebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mode regresi tersebut memiliki nilai residual seragam dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Selain menggunakan *Scatter Plot*, pengujian gejala heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji *Glejser* dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan dari setiap variabel independen dengan ketentuan: 1) Jika Sig. (*2-tailed*) pada *Unstandardized Residual* < 0,05, maka variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas; 2) Jika Sig. (*2-tailed*) pada *Unstandardized Residual* > 0,05, maka variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,904	4,083		1,201	,233
1 Total Quality Management	,089	,069	,146	1,297	,198
Motivasi	-,042	,073	-,064	-,580	,564
Komitmen organisasi	-,075	,091	-,093	-,823	,413

a. Dependent Variable: ABS_RES3

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel *total quality management* (X1) terhadap *Unstandardized Residual* sebesar 0,198. Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) terhadap *Unstandardized Residual* sebesar 0,564. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi (X3) terhadap *Unstandardized Residual* sebesar 0,413. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi dengan menggunakan uji *Glejser* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi dari korelasi setiap variabel independen terhadap *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05.

Pengujian Hipotesis. Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah melakukan uji asumsi klasik adalah dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Dalam melakukan uji hipotesis akan digunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat keyakinan 95% atau dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Tingkat signifikansi dalam melakukan pengujian hipotesis memberikan pengertian tentang seberapa besarnya peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jadi, bila pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 berarti peluang dalam memperoleh kesalahan maksimal sebesar 5%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (*total quality management*, motivasi, komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial) dengan menggunakan model regresi berganda melalui program pengolahan data statistik yaitu SPSS 21.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan meregresikan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial; α = Nilai *intercept* atau konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan Y apabila X berubah sebesar satu satuan; $X_1 = Total\ Quality\ Management$; $X_2 = Motivasi$; $X_3 = Komitmen\ Organisasi$; $e = Error$

Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^{a,b}			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,047	6,970		3,881	,000
1 Total Quality Management	,319	,110	,269	2,911	,005
	-,550	,119	-,414	-4,622	,000
	,373	,154	,223	2,423	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

$$Y = 27,047 + 0,319 X_1 - 0,550 X_2 + 0,373 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 27,047 merupakan besaran nilai variabel kinerja manajerial apabila nilai variabel *total quality management*, motivasi dan komitmen organisasi konstan atau bernilai 0.

Variabel *total quality management* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan pengaruh positif *total quality management* terhadap kinerja manajerial. Variabel kinerja manajerial akan mengalami kenaikan sebesar 0,319 satuan apabila variabel *total quality management* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lain yaitu motivasi dan komitmen organisasi dianggap konstan atau tetap. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,550 menyatakan apabila variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja manajerial sebesar 0,550 satuan dengan asumsi variabel independen lain yaitu *total quality management* dan komitmen organisasi dianggap tetap atau konstan.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Variabel kinerja manajerial akan mengalami kenaikan sebesar 0,373 satuan apabila variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lain yaitu *total quality management* dan motivasi dianggap tetap atau konstan. Pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji koefisien determinasi (uji R^2), uji t (*test of significance*), dan uji F (ANOVA).

Uji Koefisien Determinasi (uji R²). Analisis koefisien determinasi atau uji R² dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen yaitu *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Selain itu, analisis koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen lain yang tidak diteliti terhadap variabel dependen dalam penelitian. Bila nilai koefisien determinasi (R²) mendekati angka satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel independen, sedangkan bila nilai koefisien determinasi (R²) mendekati angka nol berarti kemampuan variabel independen untuk memprediksi variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R² diperoleh dari tabel *Adjusted R Square*. Berikut adalah hasil uji R² yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^{b,c}				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 ^a	,357	,333	6,36038

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Motivasi, Total Quality Management

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Nilai *adjusted R Square* adalah 0,333 yang berarti 33,3%. Hasil pengujian menunjukkan variabel dependen yaitu kinerja manajerial yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (*total quality management*, motivasi, komitmen organisasi) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,7% (100% - 33,3%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi seperti sistem pengukuran kinerja, budaya organisasi, *reward system*, dan partisipasi anggaran.

Uji t (*test of significance*). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi masing-masing variabel independen yaitu *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan besarnya nilai signifikansi masing-masing koefisien regresi variabel independen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *total quality management* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada tabel 4.24 *total quality management* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi *total quality management* lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha yang menyatakan bahwa *total quality management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jevon Dauhan (2013); Yuliana, Nadirsyah, Usman (2012) yang menyatakan bahwa *total quality management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cyntia N. Kumentas (2013) yang menyatakan bahwa *total quality management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^{a,b}			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,047	6,970		3,881	,000
1 Total Quality Management	,319	,110	,269	2,911	,005
Motivasi	-,550	,119	-,414	-4,622	,000
Komitmen organisasi	,373	,154	,223	2,423	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada Tabel 14 motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan Titien, David, dan Sifrid (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada Tabel 14 komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai signifikansi komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2012), Harlista dan Pradnyantha (2015), Diana (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji F (ANOVA). Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis 4 dengan menggunakan model ANOVA. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial. Pengaruh variabel independen (*total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial) diketahui dengan menggunakan nilai signifikansi dari tabel ANOVA. Dilihat dari nilai signifikan, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^{a,b}				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1819,691	3	606,564	14,994	,000 ^c
Residual	3276,813	81	40,454		
Total	5096,504	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Motivasi, Total Quality Management

Hipotesis alternatif 4 menyatakan bahwa *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial secara simultan. Hasil uji F pada Tabel 15 menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *total quality management*, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial secara simultan.

PENUTUP

Simpulan. (1) Total quality management secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial; (2) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial; (3) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial; (4) Total quality management, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Saran. (1) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak variabel independen karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial; (2) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah populasi sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi; (3) Bagi PT Sekarbumi, Tbk diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja manajerial dalam suatu organisasi. Penerapan *TQM* mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial karena kualitas ditentukan oleh pelanggan, oleh karena itu hanya dengan memahami pelanggan maka perusahaan dapat menyadari dan menghargai makna kualitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Anthony, Robert. N. dan Govindarajan, Vijay. (2007) *Management Control Systems*. 12th Edition. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Aritonang, Lerbin. R. (2007) *Riset dan Pemasaran: Teori dan Praktik*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Baihaqi. (2012) "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah". *Jurnal Fairness*. Vol. 1, (3), hal 243-253.
- Bangun, Wilson. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Blocher, Ed ; Stout, David. E. dan Cokins, Gary. (2010) *Cost Management*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dauhan, Jevon. (2013) "Total Quality Management, Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajerial PT PLN Area Suluttenggo Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, (4), hal 2097-2106.
- Fibrianti, Diana dan Riharjo, Ikhsan Budi. (2013) "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintahan Kota Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 1, (1), hal 108-121.

- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Liming; Hansen; Don. R. dan Mowen, Maryanne. M. (2009) *Cost Management. 6th Edition*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Kumentas, Cynthia N. (2013) "Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT Pos Indonesia". *Jurnal EMBA*. Vol.1, (3), hal 796-805.
- Luthans, Fred. (2011) *Organizational Behavior. 12th Edition*. New York: McGrawHill Companies, Inc.
- Marthin, Titien; Saerang, David. P. E. dan Pangemanan, Sifrid. S. (2013) "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi dan Pelimpahan Wewenang terhadap Kinerja Manajerial Dinas Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro". *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern FEB UNSRAT*. Vol. 8, (3), hal 13-25.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Coulter, Mary. (2012) *Management. 11th Edition*. United States: Pearson.
- Robbins, Stephen. P. dan Judge, Timothy. A. (2013) *Organizational Behavior. 15th Edition*. United States: Pearson.
- Sukmantari, Harlista dan Wirasedana, Pradnyantha. (2015) "Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.10, (1), hal 261-278.
- Yuliana; Nadirsyah dan Bakar, Usman. (2012) "Pengaruh Penerapan Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Manajer Bank-Bank yang Beroperasional di Banda Aceh)". *Jurnal Akuntansi*. Vol. 2, (1), hal 127-141.