

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah *Total Quality Management* (TQM) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dikarenakan seluruh unit organisasi dan pihak manajemen tidak saling bekerja sama dalam melakukan perubahan, sehingga meskipun terdapat program peningkatan kualitas yang dilakukan perusahaan ternyata belum tentu membuat para manajer termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem pengukuran kinerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dikarenakan sistem pengukuran kinerja tidak mampu berjalan secara efektif akibat alat ukur kinerja yang digunakan perusahaan tidak tepat, sehingga sistem pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak mampu mempengaruhi para manajer untuk termotivasi meningkatkan kecakapan dalam kegiatan manajerial. Sistem penghargaan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dikarenakan sistem penghargaan yang dilaksanakan perusahaan tidak memiliki dampak yang signifikan kepada para manajer yang menerima penghargaan tersebut, sehingga kinerja yang tinggi dari

manajer tidak bergantung pada pemberian penghargaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja manajer.

5.2 Keterbatasan

Dalam penyusunan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang disebabkan oleh: kurangnya responden yang menjadi objek penelitian, dikarenakan beberapa perusahaan yang dihubungi tidak bersedia menjadi objek penelitian. Hal ini dikarenakan perusahaan-perusahaan tersebut menerapkan sistem tertutup dan semi tertutup sehingga sulit melakukan penyebaran kuesioner kepada perusahaan yang bersifat tertutup. Keterbatasan yang kedua adalah peneliti tidak dapat menemui responden secara langsung, jadi peneliti tidak dapat menjamin 100% bahwa pengisian kuesioner benar-benar dilakukan oleh manajer yang bersangkutan atau tidak. Namun, dalam rangka mengurangi bias, peneliti telah mengantisipasinya dengan melakukan uji validitas. Keterbatasan ketiga adalah responden mungkin saja tidak serius dan tidak jujur dalam melakukan mengisi kuesioner. Keterbatasan keempat adalah skala Likert yang digunakan dalam penilaian skor pada kuesioner terdapat jawaban yang netral/setuju (yang ditujukan kepada nilai skor 3), dimana responden cenderung menjawab setuju untuk setiap

pertanyaan dan tidak mencerminkan jawaban yang sesungguhnya. Keterbatasan lainnya adalah cakupan pada pengambilan populasi dan sampel hanya di daerah kota Surabaya.

5.3 Saran

Saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebaiknya peneliti selanjutnya juga menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara kepada para responden sehingga peneliti selanjutnya dapat menjamin bahwa penelitian ini 100% sesuai dengan objek penelitian yang dituju oleh peneliti. Saran kedua adalah sebelum kuesioner disebar ke responden-responden, sebaiknya dilakukan uji pilot (*pilot test*) untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya tingkat reliabilitas dan validitas kuesioner tersebut, sehingga hasil yang akan didapatkan akan benar sesuai dengan yang diinginkan. Saran ketiga adalah sebaiknya peneliti selanjutnya mengambil cangkupan objek penelitian tidak hanya di Surabaya karena cenderung banyak perusahaan di Surabaya yang sifatnya tertutup sehingga tidak dapat digunakan sebagai objek penelitian. Saran keempat adalah peneliti selanjutnya sebaiknya menghilangkan skor 3 untuk jawaban setuju/netral pada skala Likert, sehingga penilaian skor hanya berkisar 1-4 saja, sehingga responden dapat menilai tidak dengan taraf rata-rata dan mencerminkan jawaban yang sesungguhnya. Saran selanjutnya adalah peneliti selanjutnya memperluas penelitian dengan menambah variabel lain (57,8%) yang

dapat mempengaruhi kinerja manajerial, karena kinerja manajerial memiliki berbagai faktor yang mempengaruhi selain ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Christinawati, D., 2004, Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial, *Skripsi*, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Dewi, I.R., 2013, Pengaruh Penerapan Total Quality Managemen (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel di Kota Padang dan Bukittinggi), *Skripsi*, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Garrison, R. H., dan E. W. Norreen, 2000, *Akuntansi Manajerial*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gaspersz, V., 2001, *Total Quality Management*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I., 2013, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Halim, A., dan H. Tjahjono, 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, P., 2001, Strategi Kesiapan Dunia Usaha Menghadapi Globalisasi Dunia di Era Keterbukaan Teknologi Informasi, (<http://www.ekonomi.kompasiana.com>, diunduh 23 April 2014).
- Lesmana, D., 2011, Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, Vol. 1, No. 3, September 2011.

- Mansun, M., 2011, *Konsep Dasar Pengukuran Kinerja*, Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Mardiyah, A.A., dan Listianingsih, 2005, Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center terhadap Hubungan antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial, *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo.
- Mcleod, R., 2001, *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____, dan J. Setyawan, 2001, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Narsa, I.M., dan R.D. Yuniawati, 2003, Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5, No. 1, Mei: 18-34.
- Nasution, 2001, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H., 1999, *Metode Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Probowati, W.S.L., 2005, Pengaruh Teknik Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan serta Perilaku Manajer sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Skala Besar di Semarang), *Skripsi*, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

- Rahmawati, D, 2006, Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial, *Janavisi Vol. 9, No. 3*.
- Sekaran, U., 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, R.D., 2013, Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang), *Skripsi*, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Sumarno, J., 2005, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta), *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo.
- Supratiningrum dan Zulaikha. 2003, Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderating, *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya.
- Tjiptono, F., dan A. Diana, 2002, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, S., 2006, Pengaruh Penerapan TQM terhadap Budaya Kualitas, *Skripsi*, Malang: Universitas Brawijaya.