

PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

Rendy Yuwono
rendyyuwono20@gmail.com
Endang Dwi Retnani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of total quality management and reward systems of employee productivity. The population in this study were employees of PT Darlin Audiya totaling 35 employees, the sampling technique using probability sampling. Data used in the study are primary data questionnaire. While the analytical technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the feasibility test models known that variable total quality management and reward systems have a significant effect on employee productivity. Based on the next test with menggunakan t test showed that the independent variables have significant influence and positive impact on the company's employees, this indicates that the better total quality management (TQM) and the reward system in the company, it can improve employee productivity, which means the better implementation total quality management and reward systems that can improve employee productivity in meeting and serving the needs of consumers. The results of this study would be useful for the management company, to further improve the application of the concept of total quality management and reward systems to employees because it can improve employee productivity

Keywords: Total quality management, systems, employee productivity award.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Darlin Audiya yang berjumlah 35 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dengan kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil Uji kelayakan model diketahui bahwa variabel *total quality management* dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian berikutnya dengan menggunakan Uji t dapat diketahui bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *total quality management* (TQM) dan sistem penghargaan pada perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang artinya semakin baik penerapan *total quality management* dan sistem penghargaan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam memenuhi dan melayani kebutuhan konsumen. Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen perusahaan, untuk lebih meningkatkan penerapan konsep *total quality management* dan sistem penghargaan kepada karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : *Total quality management*, sistem penghargaan, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena

betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Pada setiap proses perbaikan kualitas, setiap pemborosan akan diminimalkan bahkan dihilangkan dengan tujuan untuk meminimalisir biaya produksi per unitnya sehingga perusahaan dapat mempertahankan harga yang bersaing dalam pangsa pasar dengan mendapat keuntungan secara bersamaan dalam kurun waktu yang cukup lama. Pada dunia ekonomi global juga mendorong setiap perusahaan untuk mengubah cara mereka dalam menjalankan bisnis. Penerapan *Total Quality Management* (TQM) merupakan hal yang sangat tepat agar dapat memperbaiki kemampuan unsur-unsur tersebut secara berkesinambungan (Ismunawan, 2010:27).

TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus terhadap produk barang dan jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya, baik yang didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal organisasi (Tjiptono dan Diana, 2001:328). Berdasarkan TQM, tolak ukur keberhasilan usaha bertumpu pada kepuasan pelanggan atas barang atau jasa yang diterimanya. Untuk dapat diperoleh dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan bebas dan kompetitif, diperlukan suatu komitmen perusahaan yang mengarah kepada kepuasan pelanggan, dimana mutu merupakan faktor utama yang mempengaruhi pilihan konsumen untuk berbagai jenis produk dan jasa. Mutu juga merupakan sesuatu kekuatan yang dapat menghasilkan keberhasilan perusahaan (Prawirosentono, 2007:3).

Pada hakikatnya, TQM adalah sistem pengendalian mutu yang didasarkan pada filosofi bahwa memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sebaik-baiknya adalah hal yang utama dalam setiap usaha, termasuk dalam kaitannya dengan pengelolaan organisasi pelayanan jasa. Implikasi pengertian dasar ini ialah bahwa organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa dipandang sebagai industri jasa. Penerapan TQM dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan.

Sistem penghargaan (*reward*) penting diterapkan di perusahaan agar memotivasi para karyawannya karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja (Narsa dan Yuniawati, 2003:19). Menurut Muljani (2007:111), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Kompensasi yang diterima dapat berupa finansial yaitu bentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial, tunjangan libur atau cuti maupun bentuk non finansial seperti tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang serta lingkungan pekerjaan yang menarik (Muljani, 2007:109).

Produktivitas karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Bila tingkat produktivitas karyawan tinggi, maka dapat memperkuat perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya dan dapat menghasilkan perbaikan-perbaikan atau peningkatan standar dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan tingkat produktivitas dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam bekerja. Konsep produktivitas yang dibahas dalam penelitian ini dilihat dari sisi individualnya. Yaitu menilai bagaimana menilai setiap karyawan perusahaan dengan kepribadian yang berbeda antara satu dengan lainnya agar termotivasi

untuk selalu meningkatkan produktivitas kinerjanya maupun meningkatkan kualitas dirinya.

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada instansi ini. Pada instansi pemerintah ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *total quality management* (TQM) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas? (2) Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas? Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *total quality management* (TQM) terhadap peningkatan produktivitas. (2) Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas.

TINJAUAN TEORETIS

Total Quality Management (TQM)

Total Quality Management (TQM) juga diartikan sebagai pendekatan yang berfokus pada pelanggan yang memperlihatkan perubahan manajemen yang melakukan perbaikan secara terus-menerus terhadap proses, produk, dan pelayanan suatu perusahaan maupun organisasi lainnya secara sistematis. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* (TQM) adalah sebuah konsep maupun pendekatan yang menekankan pada peningkatan kualitas pada produk, pelayanan, dan sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus dengan usaha mengurangi pemborosan dalam proses produksi yang terjadi karena kesalahan atau kurang maksimalnya kualitas barang atau jasa yang dihasilkan agar kepuasan pelanggan dapat dicapai.

Untuk menjamin keberhasilan dalam mengimplementasikan *Total Quality Management* (TQM), sebenarnya terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan secara berurutan dan secara disiplin. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut : (1) Tanamkan satu falsafah kualitas. Dalam hal ini, manajemen dan karyawan harus sepenuhnya mengerti dan yakin mengapa organisasi akan mencapai *total quality*; (2) Manajemen harus membimbing dan menunjukkan kepemimpinan yang bermutu. Berdasarkan falsafah mutu yang diterima pada langkah pertama, manajemen puncak, terutama CEO (*chief executive officer*) harus mengambil inisiatif dalam menunjukkan kepemimpinan yang teguh dalam gerakan mutu; (3) Kalau perlu, adakan perubahan atau modifikasi terhadap sistem yang ada, agar kondusif dengan tujuan *total quality*. Sesudah menunjukkan kepemimpinan mutu secara konsisten dan kontinu kepada seluruh anggota organisasi, manajemen perlu meninjau kebijaksanaan, sistem dan prosedur yang ada dalam organisasi; dan (4) Dididik, dilatih dan berdayakan seluruh karyawan.

Tjiptono dan Diana (2001:4) menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Adapun karakteristik dari TQM, menurut Nasution (2005), ada sepuluh karakteristik *Total Quality Management* (TQM) yaitu: (1) Fokus pada Pelanggan. (2) Obsesi terhadap Kualitas. (3) Pendekatan Ilmiah. (4) Komitmen Jangka Panjang. (5) Kerjasama Tim (*Teamwork*). (6) Perbaikan Sistem Berkesinambungan. (7)

Pendidikan dan Pelatihan. (8) Kebebasan yang Terkendali. (9) Kesatuan Tujuan. (10) Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan.

Menurut Nasution, (2005:30) mengemukakan ada empat prinsip dalam *Total Quality Management* (TQM), yaitu: (1) Kepuasan Pelanggan. (2) Respek terhadap Setiap Orang. (3) Manajemen Berdasarkan Fakta. (4) Perbaikan Berkesinambungan. Tjiptono dan Chandra (2011: 172-173) menyatakan bahwa "*Quality is Free*". Biaya untuk mewujudkan produk berkualitas jauh lebih kecil dibandingkan biaya yang ditimbulkan apabila perusahaan gagal memenuhi standar dan produk berkualitas akan menghasilkan keunggulan kompetitif berupa peningkatan profitabilitas dan pertumbuhan bisnis. Secara ringkas, manfaat kualitas superior meliputi Loyalitas pelanggan lebih besar, Pangsa pasar lebih besar, Harga saham lebih tinggi, Harga jual produk/jasa lebih tinggi, Produktivitas lebih besar.

Total Quality Management (TQM) juga diterjemahkan sebagai pendekatan berorientasi pelanggan yang memperkenalkan perubahan manajemen yang sistematis dan perbaikan terus menerus terhadap proses, produk, dan pelayanan suatu organisasi. Proses *Total Quality Management* (TQM) memiliki *input* yang spesifik (keinginan, kebutuhan, dan harapan pelanggan), mentransformasi (memproses) *input* dalam organisasi untuk memproduksi barang atau jasa yang pada gilirannya memberikan kepuasan kepada pelanggan (*output*). Hastuti (2009:13) menegaskan, agar implementasi program *Total Quality Management* berjalan sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan persyaratan yaitu komitmen yang tinggi (dukungan penuh) dari manajemen puncak, mengalokasikan waktu secara penuh untuk program *Total Quality Management* (TQM), menyiapkan dana dan mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, memilih koordinator (*fasilitator*) program *Total Quality Management* (TQM), melakukan *benchmarking* pada perusahaan lain yang menerapkan *Total Quality Management* (TQM), merumuskan nilai, visi-misi, mempersiapkan mental untuk menghadapi berbagai bentuk hambatan, dan mengambil pelajaran dari kegagalan program *Total Quality Management* (TQM).

Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan menurut (Simamora 2006:537) adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajer (*performance contingent reward*). (Simamora 2006:548) berpendapat bahwa setiap organisasi memiliki beberapa tujuan dasar dalam merancang sistem kompensasi, yaitu: memikat karyawan-karyawan, menahan karyawan-karyawan yang kompeten dan motivasi dan kompensasi. Menurut Anthony dan Govindrajan, (2005:652) ada dua jenis penghargaan, yaitu: penghargaan intrinsik yang berhubungan dengan sifat dasar dari organisasi dan desain pekerjaan pada pengalaman seseorang tanpa campur tangan orang lain dan penghargaan ekstrinsik yang berdasarkan pada kinerja, yang disediakan bagi individu oleh organisasi.

Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik, manajemen dapat menggunakan beberapa teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi terbaik. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa kenaikan gaji, pembagian laba, dan pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja personal. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti sebuah asuransi. Kompensasi non moneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan perusahaan kepada personelnnya seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi. Untuk memotivasi personel dalam menghasilkan kinerja terbaik perusahaan perlu mendesain sistem penghargaan yang mampu menumbuhkan semangat personel dalam

menghasilkan kinerja baik dalam hal keuangan maupun non keuangan (Mulyadi dan Setyawan, 2006:355).

Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja (Mulyadi dan Setyawan, 2001:359) dilakukan melalui empat langkah yaitu: (1) Penetapan asumsi tentang lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan. (2) Penetapan faktor faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis. (3) Penetapan ukuran kinerja berbasis faktor penentu keberhasilan perusahaan. (4) Penetapan sistem penghargaan berbasis kinerja. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2006:356), penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.

Produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Menurut Simanjuntak (2005:141), produktivitas adalah satu tolok ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai (*output*) dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan (*input*) untuk mencapai hasil tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja.

Produktivitas karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperkuat daya saingnya juga untuk meningkatkan dan memperkuat perekonomian Negara. Semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut maka produktivitas dapat dikatakan tinggi, karena kinerja dan produktivitas pada dasarnya sejalan. Namun dapat juga terjadi hal yang berbeda, yaitu bila yang dicapai dapat melebihi tolok ukur yang telah ditetapkan, berarti kinerjanya tinggi. Akan tetapi bila untuk mencapai hasil tersebut terpaksa dikeluarkan biaya yang besar melebihi nilai hasil yang dicapai, maka produktivitas akan tercatat rendah (Simanjuntak, 2005:145).

Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dengan segala pengorbanan (*input*) dalam menghasilkan sesuatu (Nasution, 2005). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), *input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan dan waktu. *Output* meliputi produksi, produk, penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk. Dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah jika hari ini karyawan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada sekarang. Terdapat tiga macam produktivitas berdasarkan sumber *input*, yaitu produktivitas modal, produktivitas bahan baku dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan perbandingan antara hasil kerja seorang tenaga kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk.

Menurut Sinungan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah: (1) Manusia. (2) Modal. (3) Produksi. (4) Lingkungan organisasi. (5) Kualitas pekerjaan. (6) Kuantitas pekerjaan. (7) Ketepatan waktu. (8) Semangat kerja. (9) Disiplin kerja. (10) Pengetahuan. (11) Keterampilan. (12) Kemampuan. (13) Sikap. (14) Perilaku. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk

memproduksi satu unit produk yang berbeda. Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Dengan membandingkan efisiensi dan efektivitas dapat menunjukkan ukuran produktivitas karyawan tersebut. Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi.

Pengaruh Total Quality Management Terhadap Peningkatan Produktivitas

Total quality management (TQM) adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Pada dasarnya TQM berfokus pada perbaikan terus menerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Menurut Hasanah (2013) dalam penelitiannya mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara *total quality management* dengan peningkatan produktivitas, hal ini berarti dengan adanya TQM maka diharapkan dapat memberikan improvisasi pada kinerja manajerial. Selain itu kinerja yang baik bisa dikatakan dapat menekan biaya agar lebih ekonomis, karena dengan tujuan TQM yang terus menerus mengasah kualitas tersebut dapat mencegah banyaknya kecacatan, kehilangan kerugian antara pelanggan, pemasok atau karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan *total quality management* terhadap peningkatan produktivitas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Total quality management* berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Kinerja yang tinggi pada dasarnya tergantung pada program pemberian penghargaan jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Menurut Putro (2010:66) dengan hasil penelitian menunjukkan suatu pengaruh interaksi antara *reward* terhadap kinerja, dengan demikian pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari (Populasi) Objek Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comperative Research*) yang merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Darlin Audiya yang berjumlah 35 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penyusunan sampel perlu disusun kerangka sampling yaitu daftar dari semua unsur sampling dalam populasi sampling. Teknik pengambilan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang tergolong *probability sampling* yang menggunakan semua anggota populasi tersebut. Alasan peneliti menggunakan seluruh anggota populasi karena jumlah dari populasi relatif sedikit dan mempunyai penggambaran atau penjelasan tentang karakteristik elemen populasi. Dengan kata lain *sampling jenuh* adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:27).

Adapun menurut Sugiyono, (2007:89), penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria nampak pada Tabel 1.

Tabel 1
Skala Likert

Skala interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2007:91)

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden mengenai peningkatan produktivitas.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai (Sekaran, 2006: 61). Dalam penelitian ini digunakan tiga macam variabel penelitian, yakni variabel terikat, variabel bebas. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan produktivitas. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang memberikan pengaruh baik positif maupun negatif terhadap variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *total quality management* dan sistem penghargaan.

Total Quality Management (TQM)

Tjiptono dan Diana (2001:4) menyatakan bahwa *Total Quality Management* merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya. Jika TQM diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan

produktivitas karyawannya dalam meningkatkan daya saing perusahaan dengan melakukan perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, sumber daya manusianya, dan lingkungan perusahaan itu sendiri untuk menciptakan kepuasan pelanggan. Menurut Nasution, (2005), indikator dalam variabel *total quality management* (TQM) yaitu: (1) Fokus pada Pelanggan. (2) Obsesi terhadap Kualitas. (3) Pendekatan Ilmiah. (4) Komitmen Jangka Panjang. (5) Kerjasama Tim (*Teamwork*). (6) Perbaikan Sistem Berkesinambungan. (7) Pendidikan dan Pelatihan. (8) Kebebasan yang Terkendali. (9) Kesatuan Tujuan. (10) Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan.

Sistem Penghargaan (SP)

Kinerja yang tinggi pada dasarnya tergantung pada program pemberian *reward* jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Setiap organisasi memiliki beberapa tujuan dasar dalam merancang sistem kompensasi, yaitu: memikat karyawan-karyawan, menahan karyawan-karyawan yang kompeten dan motivasi dan kompensasi. Menurut Putro (2010:66), indikator dalam variabel sistem penghargaan yaitu: (1) Gaji. (2) Insentif. (3) Bonus. (4) Asuransi. (5) Promosi. (6) Tunjangan. (7) Fasilitas.

Peningkatan Produktivitas (PP)

Peningkatan produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja. Menurut Hasanah (2013), indikator dalam variabel peningkatan produktivitas yaitu: (1) Manusia. (2) Produksi. (3) Lingkungan organisasi. (4) Kualitas pekerjaan. (5) Kuantitas pekerjaan. (6) Ketepatan waktu. (7) Semangat kerja. (8) Disiplin kerja. (9) Pengetahuan. (10) Keterampilan. (11) Kemampuan. (12) Sikap.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Santoso (2009: 68), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama. Umar (2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011:42).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara *total quality management* dan sistem

penghargaan terhadap peningkatan produktivitas. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PP = \alpha_0 + \beta_1 TQM + \beta_2 SP + \varepsilon_i$$

Keterangan:

PP : Peningkatan Produktivitas

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Variabel Bebas

TQM : *Total Quality Management*

SP : Sistem Penghargaan

ε : Error

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi linier diperlukan uji asumsi klasik untuk menentukan bahwa model yang peneliti peroleh tidak bias dan efisien yaitu memenuhi sifat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE). (1) Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.. (2) Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *total quality management* dan tingkat formalitas evaluasi kinerja. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel produktivitas karyawan yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2011:91). (3) Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *total quality management* dan sistem penghargaan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel peningkatan produktivitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *total quality management* dan sistem penghargaan yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel peningkatan produktivitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi F ≤ 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *total quality management* dan sistem penghargaan secara individual dalam menerangkan variasi variabel peningkatan produktivitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance*

level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel *total quality management* dan sistem penghargaan tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas. (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *total quality management* dan sistem penghargaan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{product\ moment}$. Hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel *total quality management*, sistem penghargaan dan peningkatan produktivitas yang berjumlah 29 item, mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau konsep dapat dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dari hasil uji reliabilitas, didapat nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel *total quality management*, sistem penghargaan dan peningkatan produktivitas dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Darlin Audiya secara linier. Hasil dari analisis regresi berganda, yang nampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.687	5.024		3.122	.004
	TQM	.221	.119	.252	2.852	.043
	SP	.700	.169	.561	4.134	.000

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 2, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$PK = 15.687 + 0.221 \text{ TQM} + 0.700 \text{ SP}$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut: (1) Koefisien Regresi *Total Quality Management* (TQM), besarnya nilai koefisien regresi *Total Quality Management* (TQM) sebesar 0.221, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *Total Quality Management* (TQM) dengan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Total Quality Management* (TQM), maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Darlin Audiya. (2) Koefisien Regresi Tingkat Sistem Penghargaan, besarnya nilai koefisien regresi sistem penghargaan sebesar 0.700, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel sistem penghargaan dengan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat pemberian sistem penghargaan kepada karyawan pada PT Darlin Audiya, sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik. (1) Pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (b) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.20696130
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.730

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai dari Kolmogorov Smirnov sebesar 0,689 dan nilai probabilitas sebesar 0.730 > 0.05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *total quality management*, dan sistem penghargaan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *total quality management* dan sistem penghargaan. Hasil dari Uji Multikolinieritas nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Keterangan
		Collinearity Statistics		
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	TQM	.967	1.034	Bebas Multikolinearitas
	SP	.967	1.034	Bebas Multikolinearitas

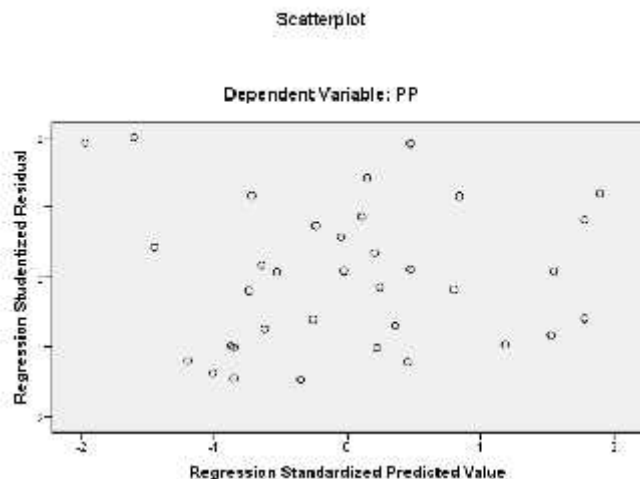
a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel *total quality management* dan sistem penghargaan lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat dilihat jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas nampak pada Gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer diolah, 2016.

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model

regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel peningkatan produktivitas. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *total quality management* dan sistem penghargaan dalam menjelaskan variabel peningkatan produktivitas amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *total quality management* dan sistem penghargaan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel peningkatan produktivitas. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.430	.394	2.27488

a. Predictors: (Constant), SP, TQM
b. Dependent Variable: PK

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Melihat hasil pada Tabel 5, maka diketahui *R square* (R^2) sebesar 0,430 atau 43,0% yang menunjukkan kontribusi dari variabel *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas. Sedangkan sisanya 57% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara bersama-sama antara variabel *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,655 atau 65.5% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas memiliki hubungan yang erat.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Yaitu untuk menguji pengaruh dari variabel *total quality management* dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap ke peningkatan produktivitas, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.683	2	62.341	12.046	.000 ^a
	Residual	165.603	32	5.175		
	Total	290.286	34			

a. Predictors: (Constant), SP, TQM

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Dari hasil pada Tabel 6, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *total quality management* dan sistem penghargaan secara individual dalam menerangkan variabel peningkatan produktivitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian dari Uji t nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.687	5.024		3.122	.004
	TQM	.221	.119	.252	2.852	.043
	SP	.700	.169	.561	4.134	.000

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Dari hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *total quality management* dan sistem penghargaan sebesar $< \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh *total quality management* dan sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya secara parsial adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Total Quality Management Terhadap Peningkatan Produktivitas

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel *total quality management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dengan adanya *total quality management* maka diharapkan dapat memberikan improvisasi pada kinerja karyawan. Selain itu kinerja yang baik bisa dikatakan dapat menekan biaya agar lebih ekonomis, karena dengan tujuan *total quality management* yang terus menerus mengasah kualitas tersebut dapat mencegah banyaknya kecacatan, penghilangan kerugian antara pelanggan, pemasok atau karyawan.

Total quality management merupakan suatu pendekatan manajemen dalam perusahaan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan atas pelayanan dan produk yang mereka dapatkan. Hal tersebut dapat berjalan jika seluruh sumber daya manusia pada perusahaan ikut berpartisipasi dalam melaksanakan *total quality management*. Adapun konsep dari penerapan *total quality management* yang bertujuan untuk melakukan perbaikan terus-menerus dalam rangka mewujudkan kepuasan pelanggan dengan keikutsertaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh penerapan *total quality management* terhadap produktivitas karyawan. Dalam mengupayakan kepuasan pelanggan, perusahaan tidak hanya fokus terhadap barang yang diproduksi tetapi juga menilai hasil keluaran produksi tersebut apakah sudah layak dipasarkan atau belum. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2013), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dengan keterlibatan penuh rasa

tanggung jawab oleh para karyawan, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa suatu pengaruh interaksi antara penghargaan terhadap kinerja, dengan demikian pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Kinerja yang tinggi pada dasarnya tergantung pada program pemberian penghargaan jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik, manajemen dapat menggunakan beberapa teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi terbaik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personal baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun yang berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa kenaikan gaji, pembagian laba, dan pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja personal. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti sebuah asuransi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2010:66) dengan hasil penelitian menunjukkan suatu pengaruh interaksi antara penghargaan terhadap kinerja, dengan demikian pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan pemberian penghargaan merupakan pemotivasian yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar hasil penelitian pada Bab sebelumnya maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan uji kelayakan model diketahui bahwa *total quality management* dan sistem penghargaan layak digunakan penelitian terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. (2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (a) Pengujian hipotesis yang pertama yaitu untuk menguji pengaruh variabel *total quality management* terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Dengan nilai β *undestandardized* sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,043 yang berarti berpengaruh signifikan dan positif terhadap transparansi laporan keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *total quality management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. (b) Pengujian hipotesis yang kedua yaitu untuk menguji pengaruh variabel sistem penghargaan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Dengan nilai β *undestandardized* sebesar 0,700 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Darlin Audiya.

Saran

Bedasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (1) Untuk PT Darlin Audiya, supaya lebih meningkatkan penerapan konsep *total quality*

management karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. (2) Untuk peneliti berikutnya, supaya bisa menambah variabel lain, selain variabel produktivitas karyawan, hendaknya perlu memperbesar ukuran sampel misalnya dengan menambah jumlah perusahaan yang menjadi objek penelitian dan menambah tahun pengamatan penelitian, sehingga diperoleh sampel yang lebih besar dan memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk memperoleh kondisi yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N. dan V. Govindarajan. 2005. *Management Control Systems*. Homewood, Illinois. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasanah, H. 2013. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Program S1 Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hastuti, S. 2009. Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 9 (1).
- Ismunawan. 2010. Penerapan Penilaian Kinerja dan Sistem Pengukuran. *Jurnal GRADUASI* Vol. 24.
- Kurnianingsih, R. 2006. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan Penerapan Teknik Total Quality Management: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Symposium Nasional Akuntansi*. III.
- Mangkuprawira, T. B. dan A. V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Muljani, N. 2007. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 4 (2).
- Mulyadi dan J. Setyawan. 2006. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*. Edisi 2. Salemba Empat. Jakarta.
- 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 Keuangan*. Vol. 5 (1).
- Nasution, M. N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Natha, K. S. 2008. Total Quality Management sebagai Perangkat Manajemen Baru untuk Optimisasi, *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 13(1).
- Poernomo, E. 2006. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*. Vol. 6(2).
- Prawirosentono, S. 2007. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu, Total Quality Management Abad 21 Studi Kasus dan Analisis Kiat Membangun Bisnis Kompetitif Bernuansa Market Leader*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Putro, S. E. 2010. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Penghargaan (*Reward*) sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Media Mahardhika* 8. (3).
- Santoso, S. 2009. *Statistik Multivariat*. Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. *Research Method For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. . Edisi 3. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta. Jakarta.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi 2. Cetakan 8. Jakarta.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bumi Aksara. Bandung.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedelapan. CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV Alfabeta. Bandung.
- Tjiptono, F. dan A. Diana. 2001. *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Andi Offset. Yogyakarta.
- Tjiptono, F. dan G. Chandra. 2011. *Service, Quality, dan Satisfaction*. Edisi 3. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar. H. 2009. *Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*. Gramedia. Jakarta.