

Pengaruh *Total Quality Management*, Motivasi kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Charis Al Farizi¹, Fajar Syaiful Akbar^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

* E-mail Korespondensi: fajarsa.ak@upnjatim.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 29-06-2024

Revision: 05-09-2024

Published: 05-09-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.401

A B S T R A K

Kinerja manajerial ialah tahapan untuk melakukan perbaikan dalam segala aspek pada perusahaan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang maksimal. Penelitian ini bermaksud untuk menguji serta memaparkan secara empiris pengaruh TQM, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Lautan Natural Krimerindo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lautan Natural Krimerindo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan pengkriteriaan sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisis data menggunakan software *Smart-PLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan TQM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan Motivasi dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci: *total quality management*, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja manajerial

A B S T R A C T

Managerial performance is a stage to make improvements in all aspects of the company to achieve the maximum level of success. This study intends to test and empirically explain the influence of TQM, motivation, and work discipline on managerial performance in PT. Lautan Natural Krimerindo. This study uses a quantitative research method. The population in this study is all employees of PT Lautan Natural Krimerindo. The sampling technique used was by criteria so that a sample of 43 employees was obtained. This study uses primary data. The data analysis technique uses Smart-PLS software version 3.0. The results showed that TQM had an influence on Managerial Performance, while Motivation and Work Discipline had no influence on Managerial Performance.

Keyword: *Total Quality Management, Work Motivation, Work Discipline, Managerial Performance*

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan globalisasi membuat perusahaan harus mempersiapkan diri untuk bersaing lebih ketat. Menurut Farisi dkk. (2020), bisnis akan semakin bersaing karena persaingan di pasar etekonomi akan semakin ketat. Aktivitas untuk menjadikan perusahaan lebih kompetitif dengan bertindak dan berpikir dengan baik untuk membuat rencana baru agar meningkatkan pertumbuhan serta mengoptimalkan semua aspek yang terkait dengan kegiatan bisnis termasuk para pekerja di perusahaan. SDM memiliki peran yang tinggi dalam menyukkseskan tujuan bisnis perusahaan termasuk peningkatan kualitas. Menurut Mudhani (2018), kesuksesan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya sangat berkaitan dengan kinerja manajerial.

TQM ialah sistem yang menjadi landasan utama untuk dijalankan yang bertujuan memperbaiki sistem manajemen pada perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya. Menurut Alansori dkk. (2021), penerapan TQM dalam semua bagian di perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan prosedur perluasan suatu produk & layanan dengan rasa semangat bekerja yang tinggi. Motivasi kerja memberikan dorongan terbesar terhadap sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Saleh & Utomo (2018), motivasi kerja akan memungkinkan seseorang melakukan pekerjaannya secara optimal yang berfokus untuk tercapainya tujuan dan target perusahaan. Seorang manajer wajib memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memantau segala hal yang mendorong karyawan agar termotivasi bekerja dengan maksimal dengan ketentuan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dijalankan jika terdapat adanya suatu masalah kinerja yang dimana proses ini akan mengikutkan pimpinan dalam membicarakan persoalan kinerja (Susanto, 2024). Sasaran utama disiplin kerja ialah agar seluruh anggota dalam suatu perkumpulan organisasi dapat berkomunikasi antara satu dengan yang lain sesuai dengan standar yang telah disepakati. Kesepakatan yang telah terbentuk akan menghasilkan konsistensi dan ketertiban aktivitas organisasi (Utama & Hidajat, 2022). Kinerja manajerial ialah parameter yang dilakukan manajer agar bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai target perusahaan. Manajer yang bekerja dengan maksimal akan memberi contoh yang baik bagi anggota perusahaan lainnya. Perlakuan contoh yang baik diperlukan penyatuan berbagai aspek dalam

internal perusahaan (Laswati, 2021).

PT. Lautan Natural Krimerindo ialah perusahaan yang berdiri pada tahun 2010 dan bergerak pada sektor *FnB*. Perusahaan ini memiliki prinsip kerja “*Creating Value for Customers*” yang memiliki makna giat bekerja dalam memberikan keuntungan dengan menggunakan bahan baku berkualitas tinggi serta pembaharuan proses akan menjadikan produk lebih unggul. Hasil produk yang terbaik tidak terlepas dari kinerja yang optimal, Namun permasalahan yang muncul yaitu hasil kinerja manajerial pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yang menurun.

Tabel 1. Pengukuran Capaian Kinerja Manajerial PT Lautan Natural Krimerindo Tahun 2021-2023

NO	Perspektif	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Perspektif Keuangan	30%	30%	30%	30%	35%	32%
2	Perspektif Pelanggan	30%	26%	30%	30%	25%	20%
3	Perspektif Proses Internal Bisnis	25%	15%	25%	21%	30%	15%
4	Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	15%	15%	15%	13%	10%	10%
	TOTAL	100%	86%	100%	94%	100%	77%

Sumber : Laporan Kinerja Manajerial, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil capaian kinerja manajerial pada tahun 2021-2023 pada PT Lautan Natural Krimerindo. Berdasarkan perspektif masing-masing terlihat penurunan terus-menerus pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Pada tahun 2021 memperoleh sebesar 15%, kemudian mengalami penurunan pada dua tahun setelahnya sebesar 13% dan 10%. Penurunan ini disebabkan oleh jumlah pergantian karyawan yang tidak sesuai target. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Pertumbuhan dan pembelajaran menurut Lubis dkk. (2023), prosedur pembelajaran dan pertumbuhan terdiri dari elemen para pekerja, sistem, prosedur organisasi, dan penetapan infrastruktur yang harus dikembangkan perusahaan untuk memperbaiki kinerja dan kemajuan dalam rentan waktu yang lama. Maka dari itu tugas manajer adalah mengukur seberapa baik kinerja dalam perusahaan agar lebih efisien dalam menjalankan bisnis serta peningkatan proses

pembelajaran dan pertumbuhan pada perusahaan. Peningkatan kinerja dibutuhkan keefisienan manajer Umami (2020).

TQM ialah cara yang didalamnya menunaikan pekerjaan untuk berupaya menumbuhkan kapasitas organisasi melalui peningkatan secara berkelanjutan atas produk, jasa, SDM, dan lingkungan (Nasution, 2015:17). TQM memiliki indikator pengukuran yaitu berfokus pada *customers*, keinginan terhadap kualitas, kerjasama tim, perbaikan berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan Nasution, (2015:18). Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2022:94), suatu kondisi untuk membangkitkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Para pekerja harus mempunyai motivasi kerja dalam diri yang ditunjukkan untuk tujuan pribadi. Motivasi kerja memiliki indikator pengukuran menurut Siregar & Khoiri (2023), kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin kerja menurut Afandi (2018:12), merupakan sarana yang digunakan untuk menciptakan suatu sifat sebagai usaha untuk memperbaiki keadaan dan kesanggupan seseorang untuk mentaati seluruh aturan dan kebiasaan yang telah disepakati. Indikator pengukuran disiplin kerja menurut Siregar & Khoiri (2023), yaitu mematuhi segala kebijakan perusahaan, pelaksanaan waktu secara efektif, dan kewajiban dalam pekerjaan. Kinerja manajerial menurut Wibowo (2016:7), ialah segala sesuatu yang mencakup terciptanya suatu hubungan serta mengkonfirmasi komunikasi yang lebih efisien. Kinerja manajerial berfokus kepada hal yang dibutuhkan oleh segenap SDM perusahaan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang maksimal. Kinerja manajerial memiliki indikator pengukuran menurut Mahoney (1963), yaitu *planning, investigation, coordination, evaluation, supervision, staffing, negotiation, representation*

Agency Theory menjelaskan hubungan konseptual antara agen atau antara dua atau lebih individu, kelompok, atau suatu organisasi (Jensen & Meckling, 1976). Teori keagenan mengacu pada perjanjian di mana pemilik mempekerjakan manajer atau orang lain untuk mengelola operasi perusahaan (Salim, 2024). *Goal Setting Theory* menjelaskan suatu tujuan seseorang menentukan kepribadian kedepannya dan dengan hal itu dapat berdampak pada perilaku manusia Locke dkk. (1991). *Goal Setting Theory* berisikan bahwa terdapat hubungan mengenai sasaran dan kinerja. Teori ini tergabung dari teori motivasi yang menyatakan bahwa SDM dengan melakukan pekerjaan yang bersungguh-sungguh akan berdampak kepada manajemen organisasi (Giusti dkk., 2018).

Hasil penelitian terdahulu mengenai TQM yang dilakukan oleh Febrianti dkk. (2020) dan Prayitno dkk. (2023), TQM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian lainnya oleh Feranza (2023) dan Mantiaha (2023), TQM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatturrohman dkk. (2023), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian oleh Mughni & Fitriah (2023), motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Begitupula penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja oleh Mughni & Fitriah (2023), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah PT. Lautan Natural Krimerindo yang berada di Mojokerto. Jumlah populasi penelitian adalah seluruh karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan pengkriteriaan sehingga ditemukan sampel berjumlah 43 orang. Penelitian menggunakan data primer dimana data bersumber dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *software Smart-PLS* ver. 3. Variabel independent yang digunakan adalah TQM, motivasi kerja, disiplin kerja. Sementara variabel dependent yang digunakan adalah kinerja manajerial.

Hipotesis

H1: *Total Quality Management* Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

HASIL

Model pengukuran (*Outer Model*)

Uji *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali dengan 48 indikator yang dimana pengujian pertama yang dilakukan terdapat 24 indikator memiliki nilai *loading factor* $< 0,70$ yang menyatakan bahwa pernyataan tidak *valid*. Oleh sebab itu perlu adanya dilakukan pengamatan dan analisis lebih lanjut. Pengujian kedua yang dilakukan terdapat 24 indikator mendapatkan hasil *loading factor* $> 0,7$, hal itu menunjukkan bahwa nilai tersebut telah memenuhi kriteria batas minimal pengukuran. Dalam pengujian kedua telah dilakukan pengeliminasian indikator *loading factor* $< 0,70$. Nilai *loading factor* ditunjukkan

pada tabel *outer loading*.

Tabel 2. *Outer Loading*

Indikator	Variabel	Hasil	Ketentuan
TQM (X1)	TQM1	0,910	> 0,70
	TQM3	0,753	
	TQM5	0,929	
	TQM6	0,810	
	TQM7	0,786	
	TQM8	0,770	
	TQM10	0,912	
	TQM17	0,928	
	TQM19	0,756	
	TQM20	0,749	
Motivasi Kerja (X2)	TQM24	0,834	> 0,70
	MK1	0,936	
	MK3	0,877	
	MK4	0,709	
	MK5	0,868	
	MK6	0,885	
Disiplin Kerja (X3)	DK4	0,948	> 0,70
	DK5	0,859	
Kinerja Manajerial (X3)	KM1	0,899	> 0,70
	KM2	0,895	
	KM3	0,892	
	KM5	0,873	
	KM6	0,892	
	KM8	0,731	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 2 menunjukkan hasil *ouer loading* dengan nilai > 0,7 yang telah memenuhi syarat untuk *convergent validity*, sehingga seluruh indikator telah *valid* untuk dipergunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk tahapan uji lainnya.

Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* dilakukan sebanyak dua kali dikarenakan pengujian pertama *cross loading* tiap-tiap konstruk laten < konstruk variabel lain. Oleh sebab itu perlu adanya eliminasi yang dilakukan agar pengukuran dinyatakan valid. Pengujian kedua yang dilakukan menyatakan bahwa tiap-tiap konstruk laten > konstruk variabel lainnya. Terdapat mekanisme lain untuk pengujian *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* atau disebut (AVE). Setiap *konstruk laten* harus memiliki nilai AVE > 0,5

Tabel 3. Nilai Average Variant Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
TQM	0,695
Motivasi Kerja	0,737
Disiplin Kerja	0,818
Kinerja Manajerial	0,749

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 3 memperlihatkan AVE pada variabel TQM, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Manajerial memiliki $AVE > 0,50$, sehingga dinyatakan indikator yang digunakan pada penelitian telah memiliki *discriminant validity* yang baik untuk menyusun masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rules
TQM	0,955	0,961	
Motivasi Kerja	0,909	0,933	
Disiplin Kerja	0,789	0,900	$> 0,70$
Kinerja Manajerial	0,933	0,947	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 4 setiap variabel pada *Cronbach Alpha* dan *composite reliability* bernilai $> 0,7$. Oleh sebab itu membuktikan bahwa variabel dinyatakan memenuhi *Cronbach Alpha & composite reliability* serta dapat dinilai perhitungan variabel mempunyai keandalan yang sesuai (reliabel).

Model Struktural (Inner Model)

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 5. R-square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Manajerial	0,578	0,545

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 5 menyatakan *R-square* mendapatkan hasil 0,578 yang bertanda bahwa variabel laten endogen dinyatakan moderat serta koefisien determinan adjusted kinerja

manajerial (Y) sebesar 0,545 yang memperlihatkan kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh TQM, Motivasi, Disiplin Kerja sebesar 57,8 % dan sisanya 42,2% yang dipengaruhi variabel lain diluar daripada variabel independent yang digunakan pada penelitian..

Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Tabel 6. Q-square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
TQM	473,000	473,000	
Motivasi Kerja	215,000	215,000	
Disiplin Kerja	86,000	86,000	
Kinerja Manajerial	258,000	258,000	0,406

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 5 menyatakan bahwa Q-square sebesar 0,406 dalam hal ini menunjukkan bahwa model struktural konstruk yang telah dihasilkan memiliki nilai observasi yang baik dikarenakan telah memenuhi kriteria pengukuran yang dimana $0,406 > 0$.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>
TQM	0,953	1,020	0,183	5,203	0,000
Motivasi Kerja	-0,101	0,142	0,168	0,599	0,275
Disiplin Kerja	-0,136	0,156	0,169	0,803	0,211

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 7 menunjukkan TQM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, dikarenakan hasil pengujian hipotesis 1 memiliki *t-statistic* sebesar $5.203 > 1,96$ dan *p-value* sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi tersebut $< 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima. Sedangkan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja manajerial, dikarenakan hasil pengujian hipotesis 2 memiliki *t-statistic* sebesar $0,599 < 1,96$ dan *p-value* sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ sehingga hipotesis 2 ditolak. Uji hipotesis disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis 3 memiliki nilai *t-statistic* sebesar $0,599 < 1,96$ dan *p-value* sebesar 0,211 dengan nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ oleh sebab itu hipotesis 3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan TQM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 0,000 dan *t-statistic* sebesar 5,203. Hasil pengujian telah sesuai dengan *agency theory* yang menunjukkan bahwa Teori keagenan berpedoman terhadap kemufakatan di mana pemilik mempekerjakan manajer atau orang lain untuk mengelola operasi perusahaan agar tercapai sesuai dengan keinginan pemilik (Jensen & Meckling, 1976). TQM ialah suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk mendorong perbaikan sistem, produk, dan sumber daya manusia agar lebih baik yang didukung oleh para manajer dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Artinya, Semakin giat untuk menerapkan TQM maka kinerja manajerial akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 0,275 dan *t-statistic* sebesar 0,599. Hasil pengujian tidak sesuai dengan penelitian terdahulu dan tidak dapat mendukung *Goal setting theory* mengungkapkan bahwa teori ini berkaitan dengan *motivation theory* yang menyatakan anggota perusahaan dengan komitmen yang kuat dapat mempengaruhi manajemen perusahaan (Locke dkk., 1991). Tidak berpengaruhnya motivasi kerja disebabkan oleh hasil analisis deskriptif dengan pernyataan (MK6) yaitu “Mengadakan acara buka bersama pada bulan Ramadhan dan Natal bersama untuk menjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan” dengan nilai rata-rata skor terendah, hal ini disebabkan beberapa hal yaitu ketidakefektifan pengadaan acara yang membutuhkan biaya lebih besar dan responden memiliki kesibukan masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai target perusahaan. Oleh karena itu menunjukkan kurangnya keinginan bersosialisasi di lingkungan perusahaan. Artinya, semakin rendah kebutuhan hubungan sosial akan motivasi kerja maka kinerja manajerial akan menurun. Sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki tinggi maka kinerja manajerial akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial dengan nilai sebesar 0,211 dan *t-statistic* sebesar 0,803. Hasil pengujian tidak dapat mendukung penelitian terdahulu dan tidak bisa mendukung *goal setting theory* yang berpendapat suatu target seseorang menentukan perilaku untuk masa yang akan datang dan target tersebut dapat mempengaruhi perilaku mereka. Teori penetapan tujuan menunjukkan terdapat hubungan mengenai target sasaran dan kinerja (Locke dkk., 1991). Tidak berpenga-

ruhnya disiplin kerja dikarenakan hasil analisis deskriptif dengan pernyataan (DK4) yaitu “Saya selalu mengkonfirmasi pihak perusahaan jika tidak bisa masuk kerja” dengan nilai rata-rata skor terendah, hal ini disebabkan oleh situasi darurat yang mendesak atau masalah kesehatan yang menghalangi komunikasi tepat waktu serta menunjukkan rendahnya tingkat kesadaran diri untuk mengkonfirmasi kehadiran kerja yang mengakibatkan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap peraturan perusahaan. Artinya, jika ketaatan akan disiplin kerja rendah maka kinerja manajerial tersebut akan menurun, sedangkan jika disiplin kerja yang dimiliki tinggi maka kinerja manajerial akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa TQM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Lautan Natural Krimerindo, hal tersebut memperlihatkan suatu penerapan TQM di perusahaan telah berjalan sesuai ketentuan. Semakin tinggi perbaikan TQM yang dijalankan dengan memfokuskan pada pelanggan serta perbaikan kualitas pada pelatihan dan pendidikan karyawan maka akan berdampak baik untuk hasil kinerja dalam sebuah perusahaan. Sedangkan untuk motivasi dan disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Hasil demikian menunjukkan bahwa diperlukan kesadaran akan pentingnya hubungan sosial di lingkungan kerja dengan bekerja sesuai aturan yang berlaku. Implikasi bagi perusahaan dan pemegang saham untuk lebih memperhatikan setiap hasil kinerja manajerial. Oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan terhadap fungsi TQM, motivasi kerja, disiplin kerja agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik serta meningkatkan nilai SDM di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Alansori, A., Listyaningsih, E., Yuliansyah, Y., Lukman, I., & Sariningsih, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management, teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(2), 129–139. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i2.204>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fatturohman, M. R. H., Prayogo, A., Asmarani, A., Wijaya, S., & Zen, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan*

- Pemasaran Digital*, 1(3), 143–157.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3.63>
- Febrianti, S. A., Suastina, I. G. P. B., Ulum, M. B., & Putrianti, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Pemoderrasi (Studi Pada Supermarket Di Mataram). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 9(2), 235–240. <https://doi.org/10.47492/jih.v9i2.341>
- Feranza, F. R. (2023). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (Reward) Dan Ketidakpastian Llingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 8(1), 13–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jratirtayasa.v8i1.21333>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Laswati, I. S., & Nurleli. (2021). Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 52–58. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.193>
- Mahoney, T. A. (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. South-Western Publishing Company. <https://books.google.co.id/books?id=eGVVxgEACAAJ>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mantiaha, A. J. (2023). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Ciputra Internasional Cabang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, Vol. 6 No. (Vol. 6 No. 2 (2023): Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)), 1535–1546. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lppmekosobudkum/article/view/46879>
- Mochammad Shalfa Mughni, & Epi Fitriah. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1785>
- Mudhani, H. L. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebijakan Desentralisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Di Kabupaten Lombok Timur Tahun 2018. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i2.391>
- Nasution, M. N. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. (R. Sikumbang, Ed.) (3 ed.). Bogor: GHALIA INDONESIA.
- Prayitno, D. H., Priharta, A., & Septemberizal, S. (2023). Pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Organisasi, Partisipasi Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Asuransi DKI Jakarta. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 7833–7845. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3055>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salim, M. (2024). Moderating Environmental Uncertainty: Management Accounting Systems and Decentralization on Managerial Performance. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 220–229. <https://doi.org/10.22225/kr.15.2.2024.220-229>
- Siregar, E. M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Batam Hills Golf Resort. *eCo-Buss*, 6(1), 13–27. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.591>
- Susanto, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bussan Auto Finance Cabang Payakumbuh. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 252–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.476>
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 96. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1413>
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391–1405. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4585>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima* (5 ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.