

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Reward Terhadap Total Quality Management

Aldy Rojul¹ & Diqbal Satyanegara²

¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
^arojulaldy@gmail.com, ^bdqbal.s@untirta.ac.id,

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Transformasional; Sistem
Reward; Total Quality
Management.

Abstract: Currently the implementation of TQM at PT. Sinar Krakatau Utama still has obstacles, including there are still employee who do not understand application by TQM, On the other hand, important factors for the successful application of TQM are transformational leadership and reward systems. Thus, based on the current conditions faced by PT. Sinar Krakatau Utama, this study aims to the influence of transformational leadership and reward systems on the total quality management at PT. Sinar Krakatau Utama in Cilegon City. This study involved a sample of 53 respondents. In this study, using the instrument test method, classical assumption test, linear analysis test, partial test (t) and simultaneous test (f) with the calculation of SPSS V.22. The results of this study indicate that Transformational Leadership has a positive and significant effect on TQM, the Reward System has a positive and significant effect on TQM and Transformational Leadership and the Reward System can contribute significantly to TQM.

Abstrak: Saat ini penerapan TQM di PT. Sinar Krakatau Utama masih memiliki kendala, antara lain masih adanya karyawan yang belum memahami penting nya penerapan TQM, Disisi lain, faktor penting untuk keberhasilan penerapan TQM adalah kepemimpinan transformasional dan sistem reward. Dengan demikian, berdasarkan kondisi saat ini yang di hadapi PT. Sinar Krakatau Utama maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Sistem Reward terhadap TQM pada PT. Sinar Krakatau Utama di Kota Cilegon. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 53 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji instrument, uji asumsi klasik, uji analisis linier, uji parsial (t) dan uji simultan (f) dengan perhitungan SPSS V.22. Hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM, Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM dan Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Reward dapat berkontribusi dan signifikan terhadap TQM.

Rojul (2022).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan System Reward Terhadap Total Quality Management.
MDP Student Conference 2022

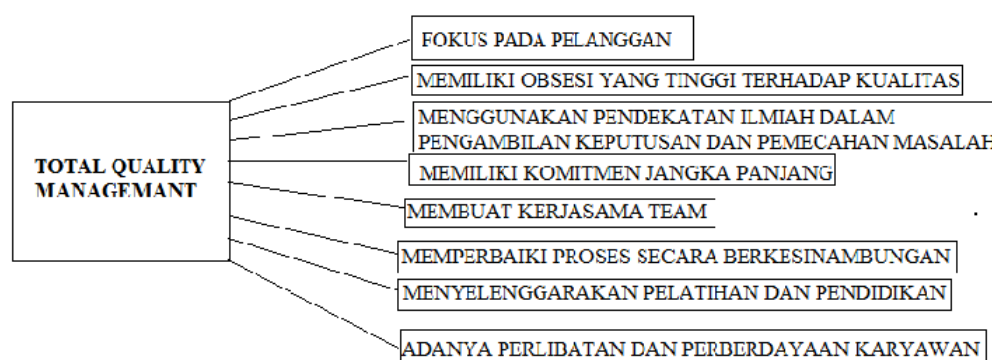
PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Karenanya, setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Kualitas menjadi unsur yang berpengaruh dan tidak dapat diabaikan dalam persaingan. Salah satu cara yang di pakai untuk pencapaian dan peningkatan kualitas yaitu dengan total quality management (TQM) dalam perusahaan. TQM merupakan suatu sistem manajemen yang melibatkan semua unsur dan aspek perusahaan. TQM memiliki tujuan untuk mampu bersaing dengan melakukan pengoptimalan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan serta memperbaiki kualitas barang atau jasa yang dihasilkan sehingga dapat bersaing di dunia global.

Penerapan TQM merupakan hal yang sangat tepat agar memperbaiki kemampuan pada membangun sistem kualitas modern dan praktik manajemen kualitas terpadu secara berkesinambungan di setiap perusahaan sebagai alat untuk memenangkan persaingan dalam pasar global. Sebab dengan diterapkannya teknik *total quality management* (TQM) kinerja pada perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik lagi.

Menurut Febriansyah (2018) dan Darmawan (2017) terdapat beberapa karakteristik dalam *Total Quality Management* yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Indikator Total Quality Management

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional menggunakan 4 indikator: pengaruh individu, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individual.

Penghargaan (*Reward*) adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Secara umumnya, sistem penghargaan dapat digolongkan pada penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Namun, selain itu system penghargaan memiliki 4 bentuk kompensasi, yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Komponen tidak langsung.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif dimana pengukuran dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif dengan teknis analisis data statistik deskriptif dan analisis regresi. Adapun jenis data yang digunakan yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Metode Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner (angket) atau wawancara (*interview*).

Adapun Operasional Variabel Penelitian yaitu : Kepemimpinan Transformasional (X1), Sistem Reward (X2), *Total Quality Management* (Y), Kisi-Kisi Instrumen.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi inspirasional 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individual Dewi (2013) dan Susanty, puspitasari dan Aisyah (2011)	Skala Likert
Sistem Penghargaan (X2)	Kompensasi merupakan strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi 5. Fasilitas 6. Tunjangan jabatan 7. Promosi	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini yaitu data primer berupa data yang diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner sebanyak 53 orang. Penyebaran kuesioner ditunjuk kepada Top Management dan Middle Management.

Tabel 2. Penyebaran Kuisisioner

Laki-laki	Perempuan
52	1
Jumlah: 53 Orang	

A. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2016; 52)

Kriteria penerimaan uji validitas pada penelitian ini yaitu, apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,3$ maka dinyatakan valid, sedangkan jika $< 0,3$ maka dinyatakan variabel tersebut tidak valid (Sugiyono, 2017).

2. Uji Reliabilitas

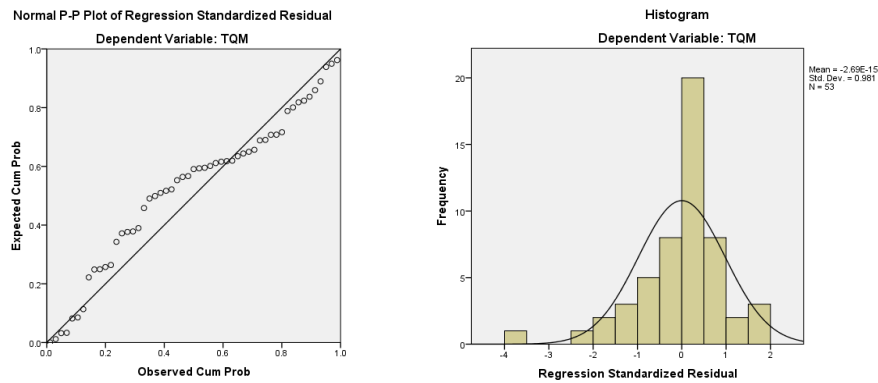
Uji reliabilitas dilakukan untuk mendukung dari uji validitas seberapa konsisten data yang valid bila dilakukan pengukuran dengan alat ukur secara berulang. Dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha (α) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Kriteria	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.755	0,70	Reliabel
Sistem Reward (X2)	0.906	0,70	Reliabel
Total Quality Management (Y)	0.771	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS

3. Uji Asumsi klasik
- Uji Normalitas



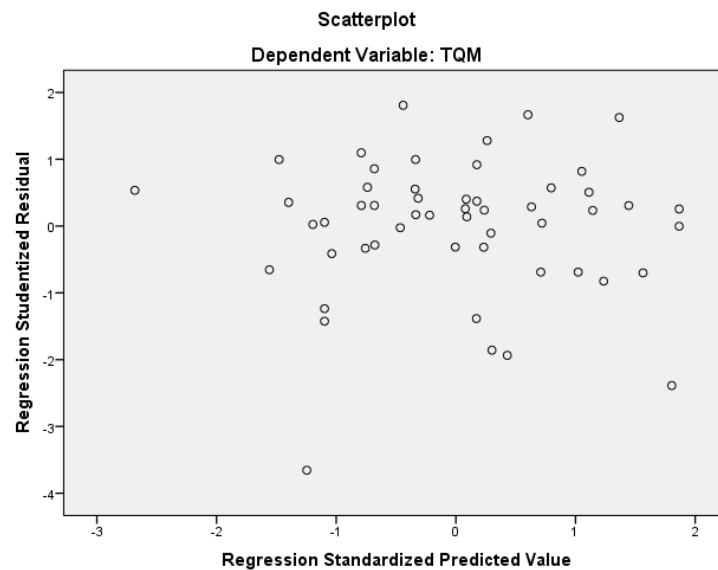
Gambar 4. Kurva Uji Normalitas P-Plot dan Kurva Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil olah data SPSS

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Table 1. Hierarchical Regression Analysis							
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.691	6.673		4.000	.000		
2 (KT)	.214	.234	.130	.917	.364	.971	1.030
3 (SR)	.023	.136	.024	.171	.865	.971	1.030

- Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

- Uji Linearitas

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

			Sum of	D	Mean	F	Sig.
			Squares	f	Square		
TQM * SR	Between	(Combined)	301.77	1	16.76	.73	.75
	Groups	Linearity					
		Deviation	.00	1	.00	.00	.98
		from					
		Linearity	301.76	1	17.75	.78	.70
			9	7	1	2	0
			772.26	3	22.71		
	Total		1074.03	5			

4. Uji Analisis Linier

- Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.342	4.101		3.985	.000
	KT	.460	.130	.450	3.533	.001
	SR	.399	.183	.277	2.175	.034

a. Dependent Variable: TQM

- Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.297	5.228399

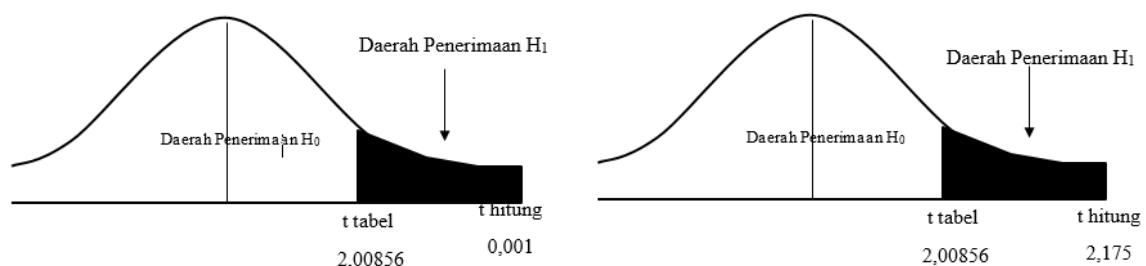
5. Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.342	4.101		3.985	.000
	KT	.460	.130	.450	3.533	.001
	SR	.399	.183	.277	2.175	.034

a. Dependent Variable: TQM

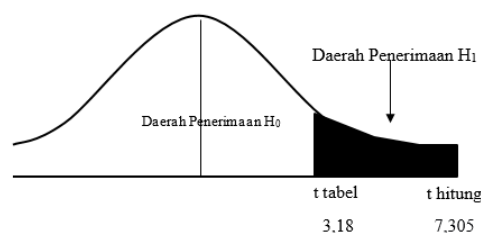
**Gambar 3** Kurva Uji T

Hipotesis 2: Sistem Reward terhadap Total Quality Management

- Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression					
Residual	559.098	2	279.549	7.302	.002 ^b
Total	1914.212	50	38.284		
	2473.310	52			



Gambar 4 Kurva Uji F

Berdasarkan pada penelitian dan hasil pengolahan data terkait judul dan hasil hipotesis penelitian, maka pada penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap Total Quality Management (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 3,533 sedangkan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) = $53 - 2 = 50$, menghasilkan t-tabel sebesar 2,00856 hasil menunjukan t-hitung > t-tabel, $3,533 > 2,00856$, serta memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka data tersebut signifikan, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya H1 diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian menurut Susanty, Puspitasari dan Aisyah (2011) dan Tania (2017) yang menyatakan variabel Kepemimpinan Transformatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Total Quality Management.

2. Pengaruh Sistem Reward (X2) terhadap Total Quality Management (Y) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel systemreward adalah 1,213 sedangkan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) = $53 - 2 = 50$, menghasilkan t-tabel sebesar 2,00856 hasil menunjukan t-hitung > t-tabel, $2,175 > 2,00856$ serta memiliki nilai signifikan $0,034 < 0,05$ maka data tersebut signifikan, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya H2 diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian menurut Fauziah (2018) dan afif (2015) yang menyatakan variabel Sistem Reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Total Quality Management.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Sistem Reward (X2) terhadap Total Quality Management (Y)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Sistem Reward secara simultan terhadap *Total Quality Management* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $7,302 > F$ tabel 3,18, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Sistem Reward secara simultan terhadap *Total Quality Management*. Penelitian ini di dukung dengan penelitian menurut Ridwan dan Sandy (2019) dan Tania (2017)

SIMPULAN

Simpulan dimaksudkan untuk membantu pembaca mengerti arti penting penelitian yang dilakukan. Simpulan bukanlah ringkasan dari topik utama penelitian, melainkan intisari atau poin kunci temuan penelitian. Disamping itu, kesimpulan juga menyampaikan hal-hal yang belum terjawab dalam penelitian yang dilakukan. Simpulan ditulis dalam bentuk esai bukan menggunakan penomoran. Pada beberapa artikel, satu paragraf simpulan sudah dianggap mencukupi. Namun, simpulan dengan dua atau tiga paragraf masih diperkenankan.

1. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total Quality Management, artinya semakin Kepemimpinan Transformatif yang dilakukan di PT. Sinar Krakatau Utama, semakin tinggi pula Total Quality Management di PT. Sinar Krakatau Utama. Maka hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini **diterima**.
2. Kepemimpinan Transformatif dan Sistem Reward dapat berkontribusi positif dan signifikan terhadap Total Quality Management, artinya semakin Kepemimpinan Transformatif dan Sistem

Reward yang dilakukan di PT. Sinar Krakatau Utama, semakin tinggi pula kontribusi terhadap Total Quality Management di PT. Sinar Krakatau Utama. Maka hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afif, Muhammad. (2015). Vol. 2. Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (reward) sebagai Variabel Moderating pada PT. PLN di Pekanbaru.
- [2] Darmawan, Wawan dan Teri. (2017). ISSN: 2548-9917. Vol 1. Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Moderating Pada Fajar Grup.
- [3] Dewi, Kadek Sintha. (2013). Vol 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM.
- [4] Febriansyah Sutan dan Djambak Saifullah. (2018). E-ISSN: 2549-5003. Vol.19. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Aplikasi *Total Quality Management* pada Perusahaan Daerah Air Minum Ie Beusare Unit Pelayanan Muara Satu Kota Lhokosumawe.
- [5] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Layaman dan Fauziah, Putri. (2018). Vol 10. Pengaruh Penerapan *Total Quality Manajemen* dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan.
- [7] Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Manajerial CV. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang.
- [8] Ridwan, Muhammad, dan Sandy, Hengki Erik. (2019). Vol.8. Pengaruh Interaksi Antara *Total Quality Management* Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Otomotif dan Komponen di Kota Jambi).
- [9] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.
- [10] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Susanty, Aries. Diana Puspitasari, dan Siti Aisyah. (2011). Vol.VI. Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.
- [14] Tania, Yoshi. (2017). Vol.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting.