

Pengaruh Penerapan Tqm (*Total Quality Manajemen*), Partisipasi Anggaran Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Rm Pratomo Bagansiapiapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKRIPSI



OLEH :

PUTRA GUNAWAN

11573101696

PROGRAM STUDI S1

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU NSOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Penerapan Tqm (*Total Quality Manajemen*), Partisipasi Anggaran Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Rm Pratomo

Bagansiapiapi

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

PUTRA GUNAWAN

11573101696

PROGRAM STUDI S1

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU NSOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: PUTRA GUNAWAN
 : 11573101696
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : AKUNTANSI SI
 : PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM),
 PARTISIPASI ANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN
 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RSUD DR. RM
 PRATOMO BAGANSIAPAPI
 : 04 November 2021

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. DONY MARTIAS, SE, MM
NIP. 19760306 200710 1 004

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

AKUNTANSI SI

FAIZA MUKLIS, SE, M.SI, Akt
NIP. 19741108 200003 2 004

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, dan publikasi ilmiah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DR. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NAMA : PUTRA GUNAWAN
NIM : 11573101696
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : AKUNTANSI S1
KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN
JUDUL : Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Partisipasi Anggaran Dan System Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm. Pratomo Bagansiapiapi

Hari, Tanggal Ujian : Kamis, 04 November 2021

DISETUJUI OLEH :
KETUA PENGUJI

KHAIRIL HENRY, SE, M.Si, AK
 Nip. 19751129 200801 1 009

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Dony Martias, SE, MM
 NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

Hidayati Nasrah, Se, M.Acc, Ak
 NIK. 19841229 201101 2 010

UIN SUSKA RIAU



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: PUTRA GUNAWAN

: 11573101696

: Rimba Melintang / 10 FEBRUARI 1998

: EKONOMI Dan Ilmu Sosial

: AKUBANSI ST

Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya

Penerapan total Quality management (TQM), Partisipasi Dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Di Rumah SAKET umum Daerah Dr. P.M. Protomo Pagan Sapi API.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



PUTRA Gunawan

11573101696

1. Hak Cipta Diindungi Undang-undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH PENERAPAN TQM (*TOTAL QUALITY MANAJEMEN*), PARTISIPASI ANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR.RM PRATOMO BAGANSIAPIAPI

OLEH :
PUTRA GUNAWAN
11573101696

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau

ABSTRAK

Sebagai lembaga sosial yang bertujuan memberi kan pelayan dan amengobatan kepada masyarakt, RSUD DR.RM pratomo juga bertujuan meningkatkan kinerja manajerial. RSUD DR.RM pratomo masi banyak mengalami masalah mengenai kinerja karyawan dan masi ada nya kekurangan fasilitas yang menyebabkan pengaruh terhadap kinerja manajerial.penelitian ini dilakukan di RSUD bagan siapi api. Adapun tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan total quality management,partisipasi anggaran dan system penghargaan terhadap kinerja manajerial. Metode dan jenis data pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif dan jenis data adalah data sekunder dan metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan kuesioner dan wawancara. Terdapat 407 populasi, 33 Responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS (statistical Package for Social Science). Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah total quality managwmwnen(TQM), partisipasi anggaran, dan system penghargaan berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.variabel indevenden dapat menjelaskan pengaruh kinerja manajerial sebesar70,4% sedangkan sisanyasebesar 29,6% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukan dalam variabelregresi.

Kata Kunci : total quality management(TQM),partisipasi anggaran,dan system penghargaan dan kinerja manajerial

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

The Effect of the Implementation of TQM (Total Quality Management), Budget Participation and the Reward System on Managerial Performance at the Regional General Hospital DR.RM Pratomo Bagansiapiapi

**BY:
PUTRA GUNAWAN
11573101696**

**Department of Accounting, Faculty of Economics and Social Sciences, Uin Suska Riau
ABSTRACT**

As a social institution that aims to provide services and treatment to the community, RSUD DR.RM Pratomo also aims to improve managerial performance. RSUD DR.RM Pratomo still has many problems regarding employee performance and there is still a lack of facilities which causes an impact on managerial performance. This research was conducted at the RSUD Bagan Siapi Api. The aim is to determine the effect of implementing total quality management, budgetary participation and reward systems on managerial performance. The methods and types of data in this study are quantitative methods and the type of data is secondary data and the data collection methods in this study are questionnaires and interviews. There are 407 population, 33 respondents. Data processing in this study uses SPSS (Statistical Package for Social Science). From the results of hypothesis testing in this study, total quality management (TQM), budget participation, and reward systems have a significant effect on managerial performance. The independent variable can explain the effect of managerial performance by 70,4% while the remaining 29,6% is influenced by other factors not included in this regression model.

Keywords : total quality management (TQM), budget participation, and reward systems and managerial performance

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kelapangan dalam berfikir kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), PARTISIPASI ANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR.RM. PRATOMO BAGANSIPIAPI**

Selanjutnya shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada *Khatamul anbiya' Nabiyullah Muhammad Salallahu Alaihi Wassalam*. Nabi yang telah berhasil membawa ajaran tauhid di permukaan bumi ini, sehingga dengan ajaran tersebut kita dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu baik moril maupun materil demi terselesainya skripsi ini, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Yth:

1. Kedua orang tua Abdul Gani dan Ibunda Nurmala yang telah mencurahkan kasih sayang, doa, semangat dan dukungan baik moril maupun materil. Semoga surga adalah balasan yang engkau peroleh dan engkau berdua yang telah menginspirasi penulis untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag beserta staf.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Ibu dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Kamarudin, S.SoS.M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu faiza mukhlis, SE,M.Si.Akt selaku ketua Jurusan Akuntansi, dan Ibu Nelsi Arisandy, SE, M.Si, Ak selaku sekretaris Jurusan Akuntansi.
 6. Bapak Dr. Dony Martias, SE, MM selaku pembimbing proposal dan skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi.
 7. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis belajar di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Pihak RSUD DR.RM. Pratomo Bagansiapiapai yang telah mengizinkan penulis dan memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data yang diperlukan dalam skripsi ini.
 10. Ibu Kepala Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan segenap staf atas segenap bantuan referensi isi dipembuatan skripsi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11 Terima kasih kepada Keluarga Besar Surau Tanjung yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan waktu dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk itu saran dan masukan yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga

skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca. *Amin ya Robbal'alamin.*

Pekanbaru, November 2021

Penulis,

PUTRA GUNAWAN
NIM. 11573101696

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

Persetujuan	i
Pengesahan	
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	8
1.3.Tujuan Penelitian	8
1.4.Manfaat Penelitian	9
1.5.Sistematika Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORITIS	
2.1.TEORI KONTIJENSI	12
2.2.TOTAL QUALITY MANAGEMENT(TQM)	12
2.2.1. Pengertian Total Quality Management	12
2.2.2. Konsep Total Quality Management	14
2.2.3. Tujuan Total Quality Management	15
2.2.4. Manfaat Total Quality Management	15
2.2.5. Prinsip-Prinsip Total Quality Management	15
2.2.6. Karakteristik Total Quality Management.....	17
2.3.Partisipasi Penyusunan Anggaran	20
2.4.Sistem Penghargaan	22
2.5.Kinerja manajeria	12



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6	Teori Menurut Pandangan Islam	25
2.7	Kerangka Konseptual	26
2.8	Pengembangan hipotesis	26
2.8.1	Pengaruh TQM (<i>Total Quality Management</i>) terhadap kinerja manajerial	26
2.8.2	Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial	27
2.8.3	Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial..	28
2.8.4	Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Partisipan Anggran, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.9	PENELITIAN TERDAHULU	30
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	JENIS PENELITIAN	33
3.2	Lokasi dan waktu Penelitian	33
3.3	Metode Pengumpulan Data	33
3.4	Jenis dan Sumber Data	34
3.5	Populasi dan sampel	36
3.6	Identifikasi Variabel.....	38
3.7	Operasional Variabel	38
3.8	Metode pengolahan Data	42
3.9	Pengujian Asumsi Klasik.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1	Sejarah Singkat RSUD DR. RM. Protomo Bagansiapiapi	49
4.1.2	Tugas Pokok RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi ..	49
4.1.3	Visi dan Misi RSUD DR. RM. Protomo Bagansiapiapi .	51
4.1.4	Sarana dan Prasarana RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi	51



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi identitas Responden	56
5.2. Analisis Statistik Deskriptif	57
5.3. Uji Kualitas Data.....	59
5.3.1 Uji Validitas Data	59
5.3.2 Uji Realibilitas Data	61
5.4. Asumsi Klasik	62
5.4.1 Uji Normalitas Data	62
5.4.2 Uji Multikolinearitas	63
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	64
5.5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
5.6. Uji Hipotesis	67
5.6.1. Uji Parsial (Uji T).....	67
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	69
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
5.7. Pembahasan.....	71
5.7.1 Pengaruh <i>Total Quality Management</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	71
5.7.2 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial.....	73
5.7.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.....	75

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan	77
2. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

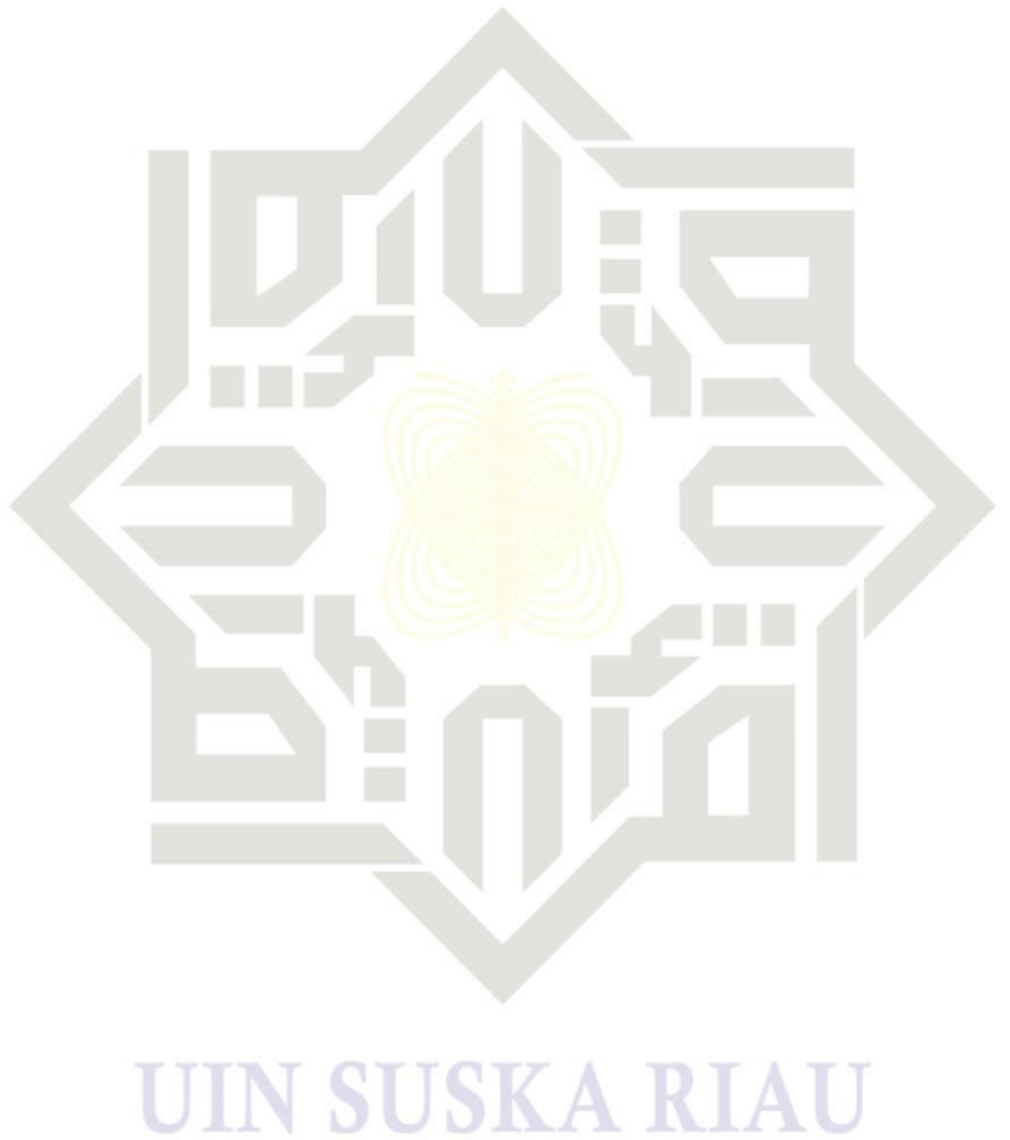
Daftar Tabel

Tabel 1 Data jumlah pasien RSUD RM PRATOMO Bagan siapiapi.....	4
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	30
TABEL III.1 Jabatan-Jabatan Manajer atau Kepala Bagian Dan Staf....	36
TABEL 4.1	51
Tabel 5.1 Deskriptif Responden.....	56
Tabel 5.2 Analisis Statistik Dekriptif.....	58
Tabel 5.3 Uji Validitas Data.....	60
Tabel 5.4 Uji Reliabilitas Data.....	61
Tabel 5.5 Uji Normalitas.....	62
Tabel 5.6 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 5.7 Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i>	65
Tabel 5.9 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	68
Tabel 5.8 Analisis Regresi Berganda	66
Tabel 5.10 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	70
Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Gambar

Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i>	64
--	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perkembangan bisnis dan persaingan antar perusahaan semakin ketat, hal tersebut akan berdampak pada pelanggan, persaingan, dan perubahan. Persaingan dalam dunia bisnis merupakan inti keberhasilan maupun penyebab kebangkrutan suatu perusahaan. Langkah-langkah strategi yang tepat untuk menuju masa depan sangat dibutuhkan pada era globalisasi ini. Untuk bertahan dalam dunia bisnis, rumah sakit yang merupakan termasuk ke dalam kategori perusahaan jasa harus memikirkan ulang strategi mereka. Ini disebabkan bahwa rumah sakit pada tahun-tahun belakangan ini mengalami persaingan yang semakin besar, pengendalian-pengendalian biaya yang semakin ketat dan tuntutan yang lebih besar akan akuntabilitas publik. Rumah sakit diberi kewenangan dan otonomi yang luas dalam mengelola sumber daya sehingga pelayanan dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan cara yang lebih efektif dan lebih efisien.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat, ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit termasuk dalam kategori jasa. Jasa adalah seraptindakan atau kegiatan yang dapat di tawarkan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan mengakibatkan kepemilikan apa pun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di dalam rumah sakit terdapat pergeseran paradigma dari organisasi yang bukan bisnis menjadi bisnis. Perubahan lingkungan secara alamiah akan mendorong rumah sakit menjadi suatu organisasi yang multi produk sehingga membutuhkan penanganan dengan konsep manajemen yang tepat. Rumah sakit secara keseluruhan merupakan organisasi yang mempunyai berbagai unit bisnis strategi. Dalam membangun strategi yang tepat untuk mencapai cita-cita sebuah organisasi bisnis tersebut agar menghasilkan suatu produk barang dan jasa dengan kualitas terbaik, tentunya kualitas terbaik tersebut akan diperoleh dengan melakukan upaya perbaikan secara terus-menerus terhadap kemampuan sumber daya manusianya, proses dan lingkungan. Penerapan TQM merupakan hal yang sangat tepat agar dapat memperbaiki kemampuan unsur-unsur tersebut secara berkesinambungan.

Anggaran merupakan suatu alat perencanaan yang dibuat dalam bentuk keuangan. Anggaran berisi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan selama periode waktu tertentu sebagai acuan kegiatan pemerintah dan menunjukkan tujuan kegiatan operasi. Pemahaman terhadap tujuan anggaran dan informasi tentang seberapa banyak tujuan anggaran memberi dasar bagi pembuat anggaran dalam mengukur efisiensi, mengidentifikasi masalah, dan dalam pengendalian biaya. Anggaran juga merupakan alat penentuan bagi pemerintah dalam melakukan pengendalian, koordinasi, komunikasi, pengendalian kinerja, dan motivasi. Dimana fungsi anggaran itu antara lain adalah sebagai dasar pengukuran kinerja yang dapat mempengaruhi perilaku pihak penyusunan anggaran untuk tujuan anggaran itu sendiri (Mardiana, 2011).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Partisipasi yang baik membawa beberapa keuntungan, diantaranya memberi pengaruh yang sehat terhadap adanya inisiatif, moralisme, dan antusiasme, memberikan hasil yang lebih baik dari sebuah rencana karena adanya kombinasi pengetahuan dari beberapa individu, dapat meningkatkan kerjasama antar divisi, serta para karyawan dapat lebih mengetahui situasi dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan sasaran dan pertimbangan lain.

Penyusunan anggaran yang baik memerlukan partisipan dari anggota organisasi. Anggaran disusun oleh manajemen untuk jangka waktu satu tahun, membawa perusahaan ke kondisi tertentu yang diinginkan dengan sumber daya tertentu yang diperhitungkan. Partisipasi penganggaran merupakan proses dimana individu-individu, baik atasan maupun bawahan, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam menentukan target anggaran. Dalam menyusun anggaran, manajer cenderung membuat anggaran yang terlalu ketat atau terlalu longgar. Tujuan anggaran cenderung menjadi tujuan manajer ketika menyusun anggaran. Penetapan anggaran yang terlalu ketat merupakan tantangan bagi manajer yang agresif dan kreatif, sedangkan anggaran yang terlalu longgar merupakan kesempatan bagi manajer yang ingin menimbulkan suasana di mana manajer tersebut akan mencapai. anggarannya dan akhirnya akan dapat mengurangi risiko yang harus dicapai. (Sujana, 2009).

Sebagai salah satu institusi pemerintahan RSUD Dr. Pratomo Bagansiapiapi harus memberikan pelayanan yang prima. Berdasarkan hasil pengamatan yang diperoleh dapat dilihat di tabel berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 1
Data jumlah pasien RSUD RM PRATOMO Bagan siapiapi

No	Tahun	Jumlah pasien (rawat jalan)	Jumlah pasien (rawat inap)
1	2017	27.919	7.390
2	2018	22.893	7.196
3	2019	11.988	2.924

Sumber : Rsud Dr Rm Pratomo Bagan Siapiapi

Berdasarkan data di atas dapat di lihat kunjungan pasien dan penerimaan pasien rawat inap dan rawat jalan tiga tahun terakhir mengalami penurunan tiap tahun nya, hal ini mengidentifikasi penurunan kualitas pelayanan di rsud Dr Rm pratomo bagan siapiapi.

Untuk menghasilkan kualitas produk dan jasa perusahaan terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses, dan lingkungan. Cara terbaik dalam memperbaiki komponen tersebut secara berkesinambungan dengan menerapkan TQM yang optimal.

Banyak juga terjadi keluhan pasien, pasalnya dokter spesialis yang tidak ada di tempat ,salah satu pasien penyakit ginjal yang sudah tiga hari bolak balik rumah sakit untuk berobat tetapi dokter spesialisnya tidak ada di tempat .tidak hanya itu seketaris daerah kabupaten rokan hilir Drs H surya arfan menggelar rapat pasca meninggal nya pasien upik (54) beberapa waktu lalu di ruangan rawat inap RSUD DR pratomo bagansiapiapi dikarenakan pelayanan yang sangat buruk dan tidak ada seorangpun dokter yang standbay di lokasi. Pemerintah juga mengakui masih adanya keterbatasan untuk peralatan medis dan dokter spesialis sehingga pasien terpaksa di pindahkan ke beberapa kota lain seperti dumai dan pekanbaru dan adanya dokter spesialis yang mogok kerja karna kurang perhatian dari



pemerintah yang belum mencairkan tunjangan beberapa dokter spesialis (<http://wahanariau.com>)

Dari beberapa kasus yang terdapat di rumah sakit ini dapat diambil kesimpulan bahwa terjadinya kesenjangan pada rumah sakit ini, yang di mana dalam bentuk pengelolaan manajerialnya dapat dikatakan belum baik, baik itu kualitas sumber daya manusianya, kurangnya tenaga medis serta alat atau fasilitas yang masih belum memadai. Dalam hal ini pihak manajemen harus mengevaluasi dan meninjau ulang kejadian yang terjadi agar tak terjadi lagi ke depannya. Karna timbulnya permasalahan di rumah sakit yang diketahui pasien atau masyarakat dapat memperburuk citra rumah sakit itu sendiri dan menyebabkan pasien atau masyarakat enggan untuk menggunakan jasa dari Rumah sakit tersebut. Maka dari itu pihak manajemen dituntut untuk dapat memperbaiki atau mengembalikan simpati dari masyarakat terhadap rumah sakit dengan cara memperbaiki kinerja dan kemampuan dibidangnya masing-masing.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang dihadapi dengan pihak manajer harus memikirkan strategi yang baik untuk keberlangsungan rumah sakit ke depannya. Penerapan TQM, partisipasi anggaran dan sitem penghargaan yang dilakukan peneliti untuk penelitian di rumah sakit semoga dapat menjadi solusi dalam penerapan di rumah sakit agar rumah sakit dapat terkelola lebih baik lagi oleh manajernya dan mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya dalam persaingan global ini.

Untuk menghasilkan kualitas produk dan jasa perusahaan terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



lingkungan. Cara terbaik dalam memperbaiki kemampuan komponen-komponen tersebut secara berkesinambungan dengan menerapkan TQM (total quality management) merupakan pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus pada produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.

Dengan perbaikan kualitas berkesinambungan, perusahaan dapat memperbaiki posisi persaingan dan dengan posisi yang lebih baik akan meningkatkan pangsa pasar serta menjamin harga lebih tinggi. Hal ini akan memberikan penghasilan lebih tinggi dan secara otomatis laba diperoleh semakin meningkat. Upaya perbaikan kualitas akan menghasilkan peningkatan keluaran (out put) yang bebas dari kerusakan atau mengurangi produk cacat. Berkurangnya produk cacat berarti berkurang pula biaya-biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan sehingga akan diperoleh laba semakin besar.

Tujuan total quality management adalah membentuk organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang terbaik di bidangnya. Untuk mewujudkan hal itu dibutuhkan pemberdayaan karyawan dan kebijakan yang memberikan mereka kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah tersebut. Pencapaian mutu dalam pelayanan tergantung kepada pemahaman, pengaruh, arahan, dan faktor-faktor manusia dalam pelayanan. Kesalahan manusia, baik besar maupun kecil, adalah penyebab utama pelayanan bermutu rendah di satu sisi dan manajemen operasional pada sisi lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan memakai variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya peneliti melakukan penelitian pada koperasi dan Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang sedangkan dengan penelitian saat ini, peneliti menggunakan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebagai objek penelitian. Dan juga dengan mengganti variabel dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh *Total Quality Management*, pengendalian personal, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial oleh (Sri Sundari, 2016) dan Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja dengan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengetahuan Tentang Penyusunan Anggaran sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang oleh (Ratih Purwasih Purnama Sari, 2015).

Peneliti mengganti variabelnya menjadi *total quality management (TQM)*, partisipasi anggaran dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Kesamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu terletak pada variabel *total quality management* dan sistem penghargaan yang peneliti ambil yang di ambil dari judul (Sri Sunda, 2016) dan variabel partisipasi anggaran yang peneliti ambil dari judul (Ratih Purwasih Purnama Sari, 2015). Peneliti mengambil objek penelitian di Rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru karena ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara, *total quality management*, partisipasi anggaran dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian di atas, melalui tulisan ini penulis ingin meneliti mengenai **PENGARUH PENERAPAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT***



(TQM), PARTISIPASI ANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. RM PRATOMO BAGANSIAPIAPI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Pak Cipta milik UIN Suska Riau

2. Rumusan Masalah

1. Apakah TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi?
2. Apakah partisipasi anggran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manjerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi?
3. Apakah Sistem Penghargaan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Manajerialpada Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi?
4. Apakah TQM, Partisipan Anggaran dan Sistem penghargaan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Manajerialpada Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengenalisa apakah TQM berpengaruh terhadap kinerja manajerial di rumah sakit umum daerah DR..RM Pratomo Bagansiapiapi
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Partisipan Anggran berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagan Siapiapi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja Manajerial Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagan Siapiapi
4. Untuk Mengetahui dan menganalisa apakah Total Quality Management (TQM), Partisipan Anggaran Dan Sistem Penghargaan berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Bagan Siapiapi

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang sudah dipaparkan diatas, maka penelitian ini memberikan manfaat penelitian bagi:

- 1) Bagi Instansi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dorongan bagi instansi agar dapat menerapkan TQM (*Total Quality Management*) dan sistem informasi manajemen lebih baik lagi. Dimana partisipan anggaran dan sistem reward dinilai sebagai alat strategi yang baik yang dapat digunakan untuk mengelola sistem manajemen agar berjalan lebih baik lagi.

- 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada Peneliti mengenai penerapan TQM (*Total Quality Management*) partisipan anggaran, dan sistem reward terhadap kinerja manajerial dan Sekaligus menerapkan teori yang diperoleh selama studi dengan praktek yang terjadi di dunia bisnis secara nyata.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3) Bagi pihak lainnya.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bacaan yang digunakan untuk menambah pengetahuan dan sebagai panduan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada masalah yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Sistematika Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan dasar penulisan penelitian, yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori penerapan *total quality management*, partisipasi anggaran sistem penghargaan kinerja manajerial yang berkaitan dengan masalah sebagai dasar penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan referensi bagi peneliti. Dijelaskan pula kerangka pemikiran dan hipotesis yang diambil oleh peneliti.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi metode penelitian yang menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, operasional variabel serta metode analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Bab ini menguraikan gambaran umum RSUD DR. Rm pratomo bagansiapi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

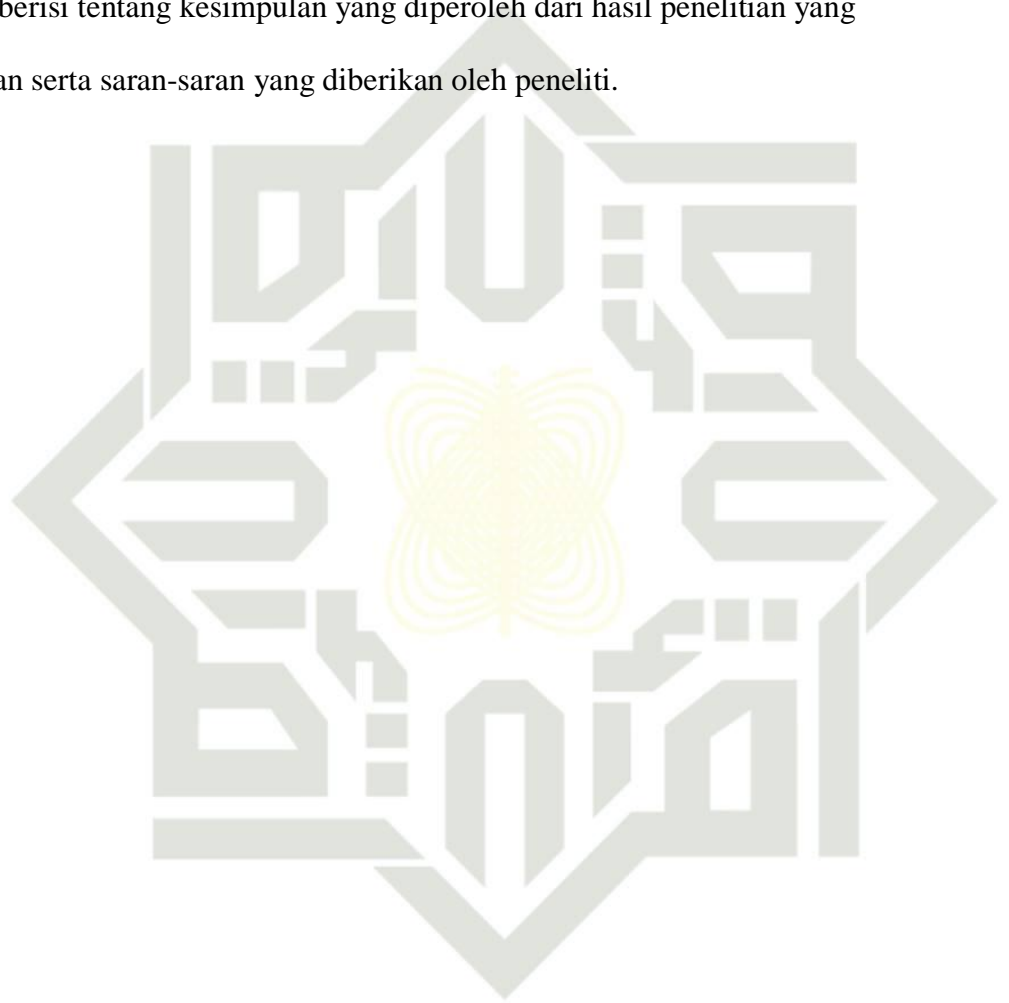
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan, sesuai dengan variable yang di teliti.

BAB VI Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diberikan oleh peneliti.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

1. TEORI KONTIJENSI

Menurut Suwardjono (2010:117) teori entitas memandang entitas sebagai sesuatu yang terpisah dan berbeda dengan pihak yang menanamkan modal ke dalam perusahaan dan unit usaha itulah yang menjadi pusat perhatian dan menyajikan informasi yang harus dilayani, bukan pemilik. Unit usaha (*entity*) itulah yang dianggap memiliki kekayaan dan kewajiban perusahaan baik kepada kreditor maupun kepada pemilik.

2.2. TOTAL QUALITY MANAGEMENT(TQM)

2.2.1. Pengertian Total Quality Management

Menurut Goetsch dan Davis (1994:4) dalam Siswanto (2011:195) mutu(*quality*) merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Tjiptono dan Diana (1995:4) dalam Siswanto (2011:195) mendefinisikan mutu sebagai suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya.

Menurut Simamora (2012:28) TQM adalah lingkungan organisasional dimana semua fungsi bekerja sama untuk membangun mutu kedalam produk atau jasa perusahaan. Menurut *International Organization for Standardization* (ISO) dalam Hasanah (2013:13) TQM adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sumber daya manusia dan ditujukan pada kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan memberikan manfaat pada anggota organisasi (sumber daya manusianya) dan masyarakat. Tujuan utama TQM adalah perbaikan mutu pelayanan secara terus-menerus.

Dalam dekade terakhir ini banyak organisasi yang sudah mengadopsi TQM (*Total Quality Management*) dalam peningkatan kualitasnya. TQM yang merupakan konsep memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya dengan menggunakan sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Dengan kata lain TQM merupakan dasar bagi suatu organisasi yang ingin secara terus menerus melakukan perbaikan dan penyempurnaan. Filosofi dari TQM sebenarnya yaitu dimana sebuah perusahaan berusaha menciptakan suatu lingkungan yang memungkinkan pekerjanya menghasilkan produk atau jasa yang sempurna (*zero-defect*), dan mencoba memperbaiki kesalahan dimasa lalu. Penekanan pada kualitas juga telah menciptakan kebutuhan akan adanya suatu sistem akuntansi manajemen yang menyediakan informasi keuangan dan non keuangan tentang kualitas. Dengan begitu cara terbaik agar dapat memperbaiki kemampuan komponen-komponen secara berkesinambungan adalah dengan menerapkan TQM.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa TQM adalah suatu pendekatan manajemen memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus menerus atas produk atau jasa. Dengan demikian, tujuan akhir dari konsep TQM adalah untuk mencapai kepuasan pelanggan dan upaya mengurangi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu kesalahan/ketidaksempurnaan barang atau jasa yang dihasilkan yang terjadi di masa lampau.

2.2.2. Konsep Total Quality Management

Hanafiah (2011) berpendapat Untuk dapat menerapkan TQM pada industri jasa diperlukan beberapa konsep dasar, teknik dan langkah-langkahnya, antara lain:

- a. Memfokuskan pada produk (dalam hal ini adalah jasa yang ditawarkan) dan pelanggan.
- b. Kepemimpinan dalam organisasi jasa yang mendukung pelaksanaan filosofi TQM.
- c. Budaya organisasi (yaitu budaya organisasi yang berorientasi mutu)
- d. Komunikasi yang efektif antar seluruh personil dalam organisasi maupun antara para prsonil organisasi dengan pelanggan.
- e. Pengetahuan atau keahlian karyawan dalam melaksanakan TQM.
- f. Tanggung jawab para karyawan.
- g. Manajemen berdasarkan data dan fakta.
- h. Sudut pandang jangka panjang.

2.2.3. Tujuan Total Quality Management

Tujuan utama TQM adalah untuk dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global dengan mengoptimalkan kemampuan dan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara berkesinambungan, sehingga dapat memperbaiki kualitas barang dan jasa. Cara terbaik agar dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas terbaik, untuk



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan kualitas terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan.

Secara umum TQM merupakan suatu sistem manajemen dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, atau dengan kata lain TQM dimaksudkan untuk dapat memproduksi barang atau jasa berkualitas tinggi dengan metode yang memadukan keterampilan kinerja manajerial dan operasional secara efektif dan efisien, sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi semua pihak yaitu tenaga kerja, perusahaan, dan pelanggan.

2.2.4. Manfaat Total Quality Management

Berdasarkan uraian mengenai TQM yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan dengan melakukan perbaikan kualitas secara terus menerus tidak hanya meningkatkan laba perusahaan, tetapi juga dapat memperbaiki citra perusahaan yang awalnya di anggap buruk oleh masyarakat. Maka dari itu jika pihak manajemen tanggap akan perbaikan kualitas nya akan memberikan manfaat yang signifikan terhadap perusahaannya.

2.2.5. Prinsip-Prinsip Total Quality Management

Hensler dan Brunell dalam Scheuing dan Christoper (1993:165-166) dalam Siswanto (2011:196) mengemukakan empat prinsip utama dalam manajemen mutu terpadu berikut ini:

a. Kepuasan Pelanggan

Termasuk pelanggan disini, baik pelanggan internal maupun eksternal. Dalam hal ini kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipenuhi dalam berbagai aspek yang meliputi harga, keamanan, dan



ketepatan waktu. Mutu yang dihasilkan sama halnya dengan nilai yang diberikan untuk meningkatkan mutu hidup para pelanggan. Karenanya semakin tinggi yang diberikan kepada pelanggan semakin besar pula kepuasannya.

b. Menaruh Rasa Hormat Kepada Setiap Orang

Menyadari bahwa setiap individu memiliki kreativitas yang unik, karyawan dianggap sebagai sumber daya organisasi yang paling bernilai. Dengan demikian, setiap orang dalam organisasi diperlukan dengan baik dan diberikan kesempatan untuk terlibat serta berpartisipasi dalam tim pengambilan keputusan.

c. Manajemen berdasarkan Fakta

Setiap keputusan hendaknya selalu didasarkan pada fakta, bukan didasarkan pada intuisi. Dalam hal ini terdapat dua konsep penting berikut:

1. *Prioritas*, yaitu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada seluruh aspek pada waktu yang bersamaan, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada.
2. *Variasi* atau variabilitas kinerja manusia, yaitu dengan menggunakan data statistic untuk memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian integral dari sistem organisasi. Dengan demikian, manajemen dapat memprediksi hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang akan dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Perbaikan Berkesinambungan

Perbaikan yang berkesinambungan yang perlu dilakukan setiap perusahaan adalah menyangkut siklus PDCA (*Plan– Do–Check–act*) yang terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan rencana, pemeriksaan hasil perencanaan, dan tindakan perbaikan terhadap hasil yang diperoleh.

2.2.6. Karakteristik Total Quality Management

Ada sepuluh karakteristik TQM yang dikembangkan oleh Goetsch dan Davis dalam Hasanah (2013:15) yaitu seperti Fokus pada Pelanggan, Obsesi terhadap Kualitas, Pendekatan Ilmiah, Komitmen Jangka Panjang, Kerjasama Tim, Perbaikan Sistem Berkesinambungan, Pendidikan dan Pelatihan, Kebebasan yang Terkendali, Kesatuan Tujuan, dan adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan. Dari sepuluh macam karakteristik tersebut, penjabarannya adalah sebagai berikut:

a. Fokus pada Pelanggan

Pelanggan merupakan sosok yang harus dilayani. Dimana perhatian difokuskan pada kebutuhan dan harapan para pelanggan. Untuk setiap organisasi yang menerapkan TQM harus benar-benar mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan dan harapan pelanggannya agar bisa memuaskannya, dimana produk/jasa yang dibuat atau diberikan harus sesuai dengan keinginan para pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Obsesi terhadap Kualitas

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, obsesi utama suatu perusahaan yaitu meningkatkan kualitas baik itu kualitas produk/jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan kerja dimana kualitas merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan serta dalam menarik konsumen/pelanggan.

c. Pendekatan Ilmiah

Pendekatan ini sangat diperlukan dalam penerapan TQM, terutama untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut. Dengan demikian, data diperlukan dan dipergunakan dalam menyusun patok duga (benchmark), memantau prestasi, dan melaksanakan perbaikan.

d. Komitmen Jangka Panjang

TQM merupakan suatu paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Untuk itu, dibutuhkan budaya perusahaan yang baru pula. Oleh karena itu, komitmen jangka panjang sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses.

e. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Dalam organisasi yang dikelola secara tradisional seringkali diciptakan persaingan antar departemen yang ada dalam organisasi tersebut agar daya saingnya terdongkrak. Sementara itu, dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerjasama tim, kemitraan, dan hubungan dijalin



dan dibina, baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok, lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya.

f. Perbaikan Sistem Berkesinambungan

Setiap produk dan atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem/lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus-menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat makin meningkat.

g. Pendidikan dan Pelatihan

Dewasa ini masih terdapat perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan. Kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak berkembang dan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya, apalagi dalam era persaingan global. Sedangkan dalam organisasi yang menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.

h. Kebebasan yang Terkendali

Dalam TQM, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan “rasa memiliki” dan tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang telah dibuat. Meskipun demikian, kebebasan yang timbul karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keterlibatan dan pemberdayaan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.

1. Kesatuan Tujuan

Agar TQM dapat diterapkan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian, setiap usaha dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Akan tetapi, kesatuan tujuan ini tidak berarti bahwa harus selalu ada persetujuan/kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan, misalnya mengenai upah dan kondisi kerja.

Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan

Agar dapat meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif, karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja serta meningkatkan „rasa memiliki“ dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya

2.3. Partisipasi Penyusunan Anggaran

Anggaran (*budget*) adalah ekspresi kuantitatif suatu rencana yang dinyatakan dalam suatu fisik atau keuangan atau keduanya. Anggaran merupakan metode untuk menerjemahkan tujuan dan strategi organisasi ke dalam bentuk operasional (Bambang Suropto, 2013:113). Anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk financial, meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu, serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut (Abdul dan Muhammad, 2014:47).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Partisipasi anggaran berarti memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Adanya partisipasi anggaran, akan meningkatkan tanggung jawab serta kinerja dari level bawah dan menengah. Manajer dapat menyampaikan ide-ide kreatif yang dimilikinya kepada manajer atas, yang man aide tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya keikutsertaan para manajer level bawah dan menengah dalam penentuan anggaran, maka akan didapatkan keputusan yang lebih realistik sehingga tercipta kesesuaian tujuan perusahaan (Ridhawati dkk,2014).

Menurut Arfan (2009:173) anggaran merupakan perencanaan manajerial melaksanakan suatu tindakan dalam ungkapan-ungkapan keuangan. Anggaran menjadi alat bagi manajerial yang menjamin perolehan terhadap tujuan-tujuan organisasi penyedia dana sebagai salah satu acuan dalam menjalankan operasional sehari-hari.

Menurut Halim (2012:202) anggaran adalah suatu rencana yang dinyatakan secara kuantitatif, umum dalam bentuk satuan uang untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Warindrani (2009:80) Anggaran (*Budget*) adalah perencanaan keuangan untuk masa depan, anggaran memuat tujuan dan tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Data dan informasi yang diperlukan oleh perusahaan dalam menyusun anggarannya dapat diperoleh dari kegiatan dan kejadian yang terjadi di perusahaan dimasa lalu, masa sekarang, dan harapan-harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang. Dari sumber perolehan informasi untuk menyusun anggaran, perusahaan dapat memperoleh data dan informasi dari sumber-sumber internal

perusahaan (misalnya: laporan keuangan perusahaan dan laporan tahunan) atau sumber eksternal perusahaan seperti laporan penjualan industry, pertumbuhan ekonomi Negara, tingkat inflasi, tingkat suku bunga, dan lain-lain. (Catursasongko,2010:2).

Pandangan Islam yang berkenaan dengan partisipasi anggaran dapat kita lihat dalam Kitab Suci Al-Qur'an yaitu pada (Qs. Ali Imran : 159) :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa kepada-Nya.

Ayat di atas menerangkan bahwa perlunya musyawarah dalam mengambil suatu keputusan. Dalam penyusunan anggaran, manajer harus bermusyawarah dahulu dengan karyawan atau bawahan agar karyawan tersebut dapat berpartisipasi dalam penyusunan anggaran atau dalam pengambilan keputusan. Partisipasi memungkinkan terjadinya komunikasi yang semakin baik, interaksi satu sama lain serta bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

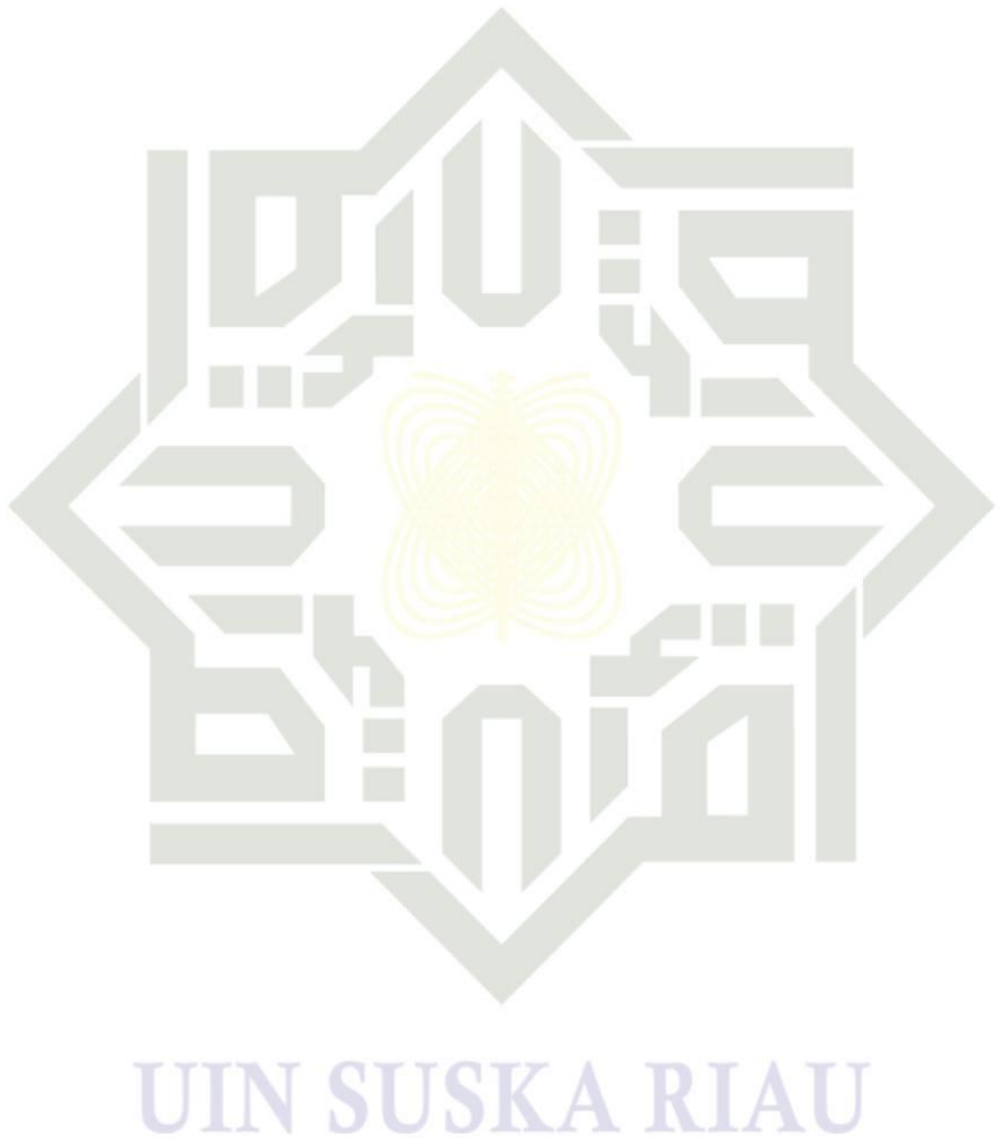
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**4. Sistem Penghargaan**

Salah satu cara untuk menjadi sumber motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakannya adalah dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





memberikan penghargaan berupa kompensasi atau bonus yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Sebagai mana yang sudah dijelaskan oleh Riani (2011) dalam Laksmi (2013:113) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung. Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen SDM, kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan.

Sedangkan menurut Bangun (2012) dalam Widiastuti (2016:86) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mondy (2008) dalam Widiastuti (2016:86) berpendapat kompensasi adalah total semua imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Widyastuti (2016:86) kompensasi diklasifikasi dalam 2 jenis, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang di bayarkan kepadakaryawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

2. Kompenasi non-finansial

Kompensasi non-finansial adalah kepuasaan yang diterima seorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya, kompensasi merupakan sesuatu hal yang penting yang harus dilakukan secara cemat dan adil. Widyastuti (2016:89) menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu area

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sensitive yang menandakan adanya perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan/pemberi kerja kepada karyawan.

1. Kinerja manajerial

Organisasi sangat membutuhkan seseorang pimpinan oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seseorang pimpinan harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial atau strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggungjawab, baik dalam menyampaikan ide, bijak, mengayomi dan memberi motivasi, mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya (Torang, 2013: 73).

Menurut Fahmi (2011, dalam Anastasia, 2014), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu proses manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham (Fahmi, 2013:3).

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik



Sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewords yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan (suwatno, 2011:198)

Laksmi (2013:63) manajemen kinerja adalah proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Defenisi lain dari manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembagansistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan (Laksmi, 2013:53)

2.6. Teori Menurut Pandangan Islam

Kinerja manajerial tidak lepas dari kinerja dari individu-individu di dalam setiap struktural manajerial. Menurut pandangan Islam, setiap individu yang berkontribusi tentu memperoleh balasan atas pekerjaan mereka seperti dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 berikut ini :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Penjelasan dari ayat tersebut secara tekstual adalah Allah SWT akan memberikan balasan baik itu dalam bentuk pahala maupun dilancarkan rezeki. Setiap individu dituntut agar bekerja secara baik dan benar serta tidak merugikan pihak lain. Ketika setiap individu bekerja dengan baik, maka kinerja manajerial juga akan baik. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

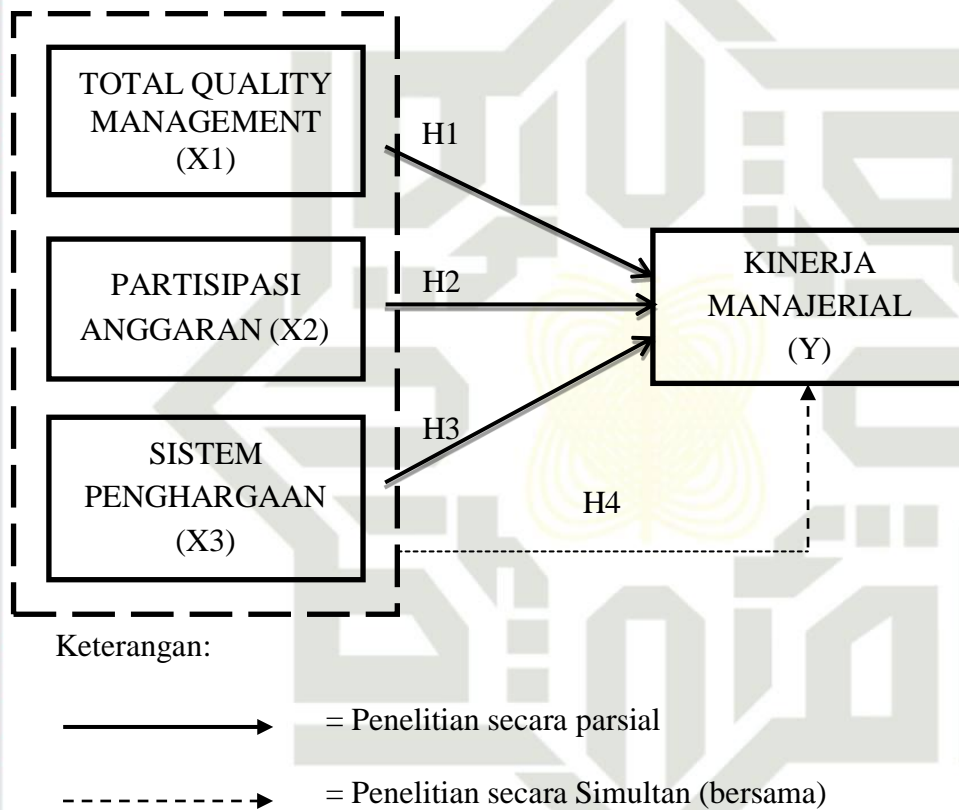
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah konsep yang digunakan untuk menjelaskan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel -variabel dalam penelitian ini. Maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



2.8. Pengembangan hipotesis

2.8.1. Pengaruh TQM (*Total Quality Management*) terhadap kinerja manajerial

Purba (2017:1) menjelaskan bahwa kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial sangat dibutuhkan dalam organisasi karena diharapkan mampu membawa keberhasilan bagi perusahaan. Purba (2017:1) kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Kinerja manajerial meliputi: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan staff, pengaturan, negosiasi, dan perwakilan. Dengan kinerja manajerial atau kemampuan mengelola kegiatan dalam suatu organisasi yang maksimal, kelangsungan hidup suatu organisasi akan dapat dipertahankan.

Penelitian Pamungkas (2015) tentang Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris di Perusahaan Daerah Pasar Surya). Hasil penelitian pada perusahaan daerah pasar surya menunjukkan bahwa *total quality manajement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah TQM (*Total Quality Management*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Maka dari itu hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Penerapan TQM (*Total Quality Management*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.2.2 Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial

Menurut Hansen dan Mowen (2007:335) dalam (Sari, 2015) mendefinisikan partisipasi dalam penganggaran adalah keikutsertaan para manajer tingkat bawah untuk ikut serta dalam proses pembuatan anggaran. Biasanya tujuan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umum dikomunikasikan ke manajer yang membantu mengembangkan anggaran yang akan memenuhi tujuan-tujuan tersebut.

Dalam penelitian Taufika Ramadhani (2011) dengan judul Pengaruh Total Quality Management, Budaya Organisasi, Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Jasa di Wilayah Jakarta dan Tangerang. Hasil dari penelitian ini yaitu Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya peneliti pun tertarik untuk menguji kembali apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Maka dari itu hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H2 : Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.8.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Sebuah penghargaan dinilai penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan adanya sistem penghargaan maka kinerja manajerial akan meningkat karena mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan penghargaan yang dijanjikan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan dengan adanya sistem penghargaan dapat menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial secara positif.

Penelitian Putro (2010) dengan judul Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variable Moderasi. Hasil dari penelitian ini yaitu interaksi TQM dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian Dewi (2013) dengan judul Pengaruh



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penerapan *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Di Kota Padang dan Bukittinggi). Hasil dari penelitian yaitu penerapan sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada jasa perhotelan di Kota Padang dan Bukittinggi.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya peneliti pun tertarik untuk menguji kembali apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Maka dari itu hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.8.4 Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Partisipan Anggaran, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Penelitian Sri Sundari (2016) dengan judul Pengaruh *Total Quality Management*, Pengendalian Personal dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Koperasi Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru). Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial pada Koperasi Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Penelitian Galuh Ferawati (2011) dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. ASKES (Persero) Cabang Kediri). Hasil dari penelitian ini yaitu ketiga variabel Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penelitian

terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali apakah *Total Quality Management* (TQM), motivasi, partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Maka dari itu hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: *Total Quality Management* (TQM), partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.9. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kurniawan Trichayopamungkas, Jurnal Akuntansi Akruasi 6	Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris di Perusahaan Pasar Surya)	Variabel : TQM (<i>Total Quality Management</i>), Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Total Quality Management berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial
2	Suryati Putro, Jurnal Media Mahardika Vol 8 No 3 Mei 2010	Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variable Moderasi	Variabel: TQM, Kinerja Manajerial, Sistem Penghargaan (Reward)	1. Penerapan TQM berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. 2. Interaksi TQM dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
3	Amin Prasetyo Hadi (2014) Fakultas Ekonomi dan	Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial	Variabel: TQM (<i>Total Quality Management</i>), Kinerja Manajerial.	Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Bisnis Universitas Diponegoro	(Studi Pada Industri Tepung Tapioka Kecamatan Margoyoso, Kabupaten Pati)		
5	Intan Ratna Dewi (2013) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Di Kota Padang Dan Bukittinggi)	Variabel : TQM (<i>Total Quality Management</i>), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan.	1. Penerapan TQM tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Jasa Perhotelan di Kota Padang dan Bukittinggi. 2. Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Jasa Perhotelan di Kota Padang dan Bukittinggi. 3. Penerapan Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Jasa Perhotelan di Kota Padang dan Bukittinggi.
5	Ratih Purwasih Purnama Sari (2015) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau	Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja dengan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengetahuan Tentang Penyusunan Anggaran sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.	Variabel : Partisipasi Anggaran, motivasi, Kepuasan Kerja, Pengetahuan Tentang Penyusunan Anggaran, Kinerja Manajerial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Partisipasi anggaran dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan variabel kepuasan kerja dan pengetahuan tentang penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Andi candra malindo (2010) fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau	Pengaruh totalquality management terhadap kinerja manjerial (study empiris manajer perhotelan di pekanbaru)	Variabel : TQM (total quality management), kinerja manjerial	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung penerapan TQM terhadap kinerja manajerial.
--	---	--	---



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Chandrarin (2017:2) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan mengacu pada teori akuntansi yang positif yang telah dikembangkan oleh Watts & Zimmerman. Pendekatan kuantitatif menggunakan susunan atau langkah-langkah yang terstruktur dalam proses riset untuk menarik kesimpulan menggunakan hasil analisis berdasarkan pada alat statistik parametrik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi dan waktu Penelitian

Tempat/Lokasi Yang Akan Diteliti Oleh Peneliti Adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rm Pratomo Jl. Pahlawan No 13, Bagan Kota, Bagansiapiapi Rokan Hilir, Riau 28156, Indonesia.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian. Terdapat beberapa metode pengumpulan data, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangannya. Masalah yang diteliti dengan penggunaan metode yang tepat dapat meningkatkan nilai penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017:134). Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau mengambil suatu keputusan. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2017:170) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka. Teknik ini mengacu pada pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya terbuka dan tertutup. Pertanyaan yang sifatnya tertutup diukur dengan menggunakan skala interval (*interval scale*) 1 – 5, dimulai dari yang tidak setuju hingga sangat setuju.

Kuesioner tersebut diberikan atau dibagikan kepada pihak yang berkepentingan yang secara langsung berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan batas waktu yang ditetapkan oleh peneliti. Kelebihan utama dari kuesioner yang diberikan secara langsung adalah bahwa peneliti dapat mengumpulkan semua respons lengkap dalam periode waktu yang singkat. Keraguan apapun yang mungkin dimiliki oleh responden terhadap beberapa pertanyaan dapat diklarifikasi secara langsung (Sekaran dan Bougie, 2017:170).

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri atas :

a) Data Kuantitatif

Chandrarini (2017:122) menjelaskan data kuantitatif adalah jenis data yang berupa angka-angka yang berasal dari perhitungan masing-masing atribut pengukuran variabel Analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner yang dilakukan dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan rumah sakit mengenai pengaruh total quality management, partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan, serta kinerja manajerial perusahaan. Data yang sudah diperoleh tersebut kemudian diolah dengan perangkat lunak (software) untuk kemudian dianalisis secara kuantitatif.

b) Data Kualitatif

Chandrarin (2017:123) menjelaskan data kualitatif adalah jenis data yang berupa penjelasan atau hasil jawaban kuesioner, yang diboboti dengan angka-angka sesuai dengan skala pengukuran yang digunakan.

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri atas:

a) Data Primer

Azwar (2011:91) memaparkan data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari berbagai informasi tertulis mengenai situasi dan kondisi perusahaan maupun berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.



5. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sangadji, Etta Mamang, dkk, 2010: 185).

Populasi dalam penelitian adalah pegawai atau karyawan yang bekerja di RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api sebanyak 407, serta sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*, Sugiyono (2010:122) menjelaskan *Purposive Sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria penentuan adalah PNS, bekerja minimal 5 tahun, berada di posisi management dan terlibat dalam anggaran yaitu manajer pada posisi kepala bagian, kepala sub bagian, kepala ruangan yang bekerja di RSUD dr. PRATOMO Bagan Siapi-api.

TABEL III.1
Jabatan-Jabatan Manajer atau Kepala Bagian Dan Staf

No	Nama Instansi	Jumlah Responden
1	Kepala bidang Pelayanan medic	1 orang
2	Kepala Bidang Pelayanan Perawatan	1 orang
3	Kepala Bidang fasilitas Pelayanan Medik	1 orang
4	Kepala Bagian Pelayanan sdm	1 orang
5	Kepala bagian pendidikan dan penelitian	1 orang
6	Kepala bagian umum	1 orang
7	Kepala bagian akuntansi	1 orang
8	Kepala bagian perencanaan	1 orang
9	Kepala bagian perbendaharaan dan	1 orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	mobilisasi dana	
10	Kepala seksi perencanaan pelayanan medik	1 orang
11	Kepala seksi perencanaan pelayanan keperawatan	1 orang
12	Kepala seksi perencanaan fasilitas pelayanan medik	1 orang
13	Kepala sub bagian administrasi pegawai	1 orang
14	Kepala sub bagian pendidikan dan pelatihan	1 orang
15	Kepala sub bagian tata usaha	1 orang
16	Kepala sub bagian perbendaharaan	1 orang
17	Kepala sub bagian akuntansi keuangan	1 orang
18	sub bagian administrasi pegawai	1 orang
19	Kepala seksi monitoring & evaluasi fasilitas pelayanan medic	1 orang
20	Kepala seksi & evaluasi pelayanan keperawatan	1 orang
21	Kepala seksi monitoring & evaluasi pelayanan medic	1 orang
22	Kepala sub bagian pengembangan & mutasi pegawai	1 orang
23	Kepala sub bagian penelitian / pengembangan & perpustakaan	1 orang
24	Kepala sub bagian rumah tangga	1 orang
25	Kepala sub bagian mobilisasi dana	1 orang
26	Kepala sub bagian akuntansi manajemen & verifikasi	1 orang
27	Kepala sub bagian evaluasi & pelaporan	1 orang
28	Kepala sub bagian hukum, hubungan masyarakat dan kemitraan	1 orang
29	Kepru IGD	1 orang
30	Kepru ICU	1 orang
31	Kepala instalasi rawat jalan	1 orang
32	Kepala instalasi gizi	1 orang
33	Kepala instalasi farmasi	1 orang
	Jumlah	33

Sumber : RSUD dr pratomo bagasn siapiapi

of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*), dan variable yang digunakan adalah sebagai berikut:

Y	= Kinerja Manajerial
X1	= <i>Total Quality Management</i>
X2	= partisipasi anggaran
X3	= sistem penghargaan

3.7. Operasional Variabel

1. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja Manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi, evaluasi, investigasi, pengawasan dan perwakilan (Narsa dan Yuniawati, 2003) dalam Hasanah (2013). Dalam penelitian ini kinerja manajerial adalah variabel dependen di mana kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat berguna untuk meningkatkan keefesienan dan keefektifan suatu organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator Variabel Kinerja Manajerial

Variabel	Indikator	Skala Data
Kinerja Manajerial (Y)	1. Perencanaan 2. Invertasi 3. Pengkoordinasian 4. Evaluasi 5. Supervise 6. Pengaturan 7. Staff 8. Negosiasi 9. representasi.	Likert

 2. *Total Quality Management (X₁)*

TQM dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau variabel yang menjadi sebab atau berubahnya variabel lain. 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

Variabel TQM ini mengukur persepsi manajer secara individual mengenai penerapan teknik TQM di lingkungan perusahaannya. Variabel TQM dalam penelitian ini diukur dengan memasukkan elemen manusia, serta budaya kualitas (Nasution, 2005) dalam Hasanah (2013).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator Variabel total quality management

Variabel	Indikator	Skala Data
Total quality management (x1)	1. Fokus pada pelanggan 2. Perbaikan berkesinambungan 3. Keterlibatan semua karyawan 4. Komitmen manajemen 5. Pemberdayaan karyawan 6. Pelatihan dan pendidikan 7. Informasi dan komunikasi.	Likert

3. Partisipasi Anggaran (X₂)

Partisipasi Anggaran adalah keikutsertaan para manajer tingkat bawah untuk ikut serta dalam proses pembuatan anggaran. Biasanya, tujuan umum dikomunikasikan ke manajer yang membantu mengembangkan anggaran yang akan memenuhi tujuan-tujuan tersebut (Hansen dan Mowen, 2007:33) dalam (Sari, 2015).

Indikator Variabel partisipasi anggaran

Variabel	Indikator	Skala Data
Partisipasi anggaran (X ₂)	1. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran 2. Alasan revisi anggaran 3. Frekuensi saran dalam anggaran 4. Banyaknya pengaruh yang diberikan 5. Pentingnya kontribusi	Likert

 4. Sistem Penghargaan (X₃)

Sistem penghargaan (*reward*) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi kepada manajer tingkat menengah terdiri dari

(1) pembayaran tetap saja dan (2) pembayaran variabel yang jumlah ditentukan berdasarkan kinerja (*performance contingent reward*). (simamora, 2004) dalam Hasanah (2013), Responden diminta untuk memilih sistem kompensasi yang berlaku di perusahaannya kemudian mereka diminta menilainya.

Indikator Variabel sistem penghargaan

Variabel	Indikator	Skala Data
sistem penghargaan (X3)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi 5. Promosi 6. Tunjangan 7. Fasilitas	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8. Metode pengolahan Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM *SPSS 22 for Windows*.

1. Uji Kualitas Data

Data ini merupakan data primer maka uji kualitas data penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Nurgianto (2012:338) menjelaskan validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrument yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut. Ghozali (2013) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Pengujian validitas dalam penelitian ini



menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Nurgianto (2012:341) menjelaskan reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ghazali (2013) menjelaskan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60 maka instrument dikatakan reliabel.

3.9. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi apabila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data time series konsekuensi adanya outokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat untuk menaksir nilai variabel adanya outokorelasi dilakukan uji Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ketentuan:

- a. Jika D_w dibawah -2 , berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika D_w diantara -2 samapai $=2$, berarti tidak terjadi autokorelasi
- c. Jika D_w diatas $+2$, berarti autokorelasi negative

b Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena adanyakorelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lain nya. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya Multikolinearitas ini aadalah kesalahan standar penafsiran, semakin besar pengujian terhadap ada tidaknya Multikolinearitas dilakukan dengan mengamati:

- 1) Besarnya *Variance inflation faktor* (VIF) dan *Tolerance*, model dikatakan Multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memilih nilai *tolerance* yang mendekati 1
- 2) Besarnya korelasi antara variabel bebas, jika korelasi antar variabel bebas lemah (dibawah 0,5) maka dikatakan Multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menmukan adanya Multikolinearitas, maka dilakuka perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel dengan tingkat *tolerance* rendah daan korelasi dengan variabel bebas terendah (Santoso 2007 dalam Arfian 2016)

c Uji Heterokedasitas

Suatu model regresi dikatakan mengandung heterokedasitas bila varians variabel dalam model tidak sama (konstan) akibatnya penafsiran yang

diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Meskipun penafsiran yang diperoleh menggambarkan populasinya tidak bias dan bertambahnya sampel yang akan digunakan akan mendekati nilai sebenarnya. Hal ini karena varians tidak minimum

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedasitas, maka digunakan *scatterplot*. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Prastito 2004 dalam Arfian 2016). Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedasitas. Sedangkan jika titik-titik nya menyebar maka tidak ada heterokedasitas.

d. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya.

Persamaan regresi berganda secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Manajerial
α	: Konstanta
X_1	: TQM
X_2	: partisipan anggaran
X_3	: Sistem Penghargaan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien dan Regresi
e	: Error

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), Uji Determinasi (R²) pengujian

Hipotesis dilakukan dengan:

a) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian 2 sisi yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table, sehingga H_a akan diterima apabila nilai t hitung $> t$ table dengan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Sebuah hipotesis dapat diterima atau ditolak dilihat dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Dengan begitu berarti secara parsial variable independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variable independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013: 98) uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui terjadinya seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama dengan mempunyai pengaruh yang memiliki makna terhadap variabel terikat Pengujian tersebut dilaksanakan dengan cara membandingkan dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat sehingga bisa diterima.

c) Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:98) menjelaskan hasil uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase variasi dalam variabel bebas terhadap model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam bentuk presentase. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat RSUD DR. RM. Protomo Bagansiapiapi

Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi beralamatkan di Jalan Pahlawan No. 13 Kelurahan Bagan Timur Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Lokasi Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Protomo Bagansiapiapi dapat dikategorikan luas yaitu 11,263 M², dengan luas bangunan 2,528 M².

Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang berdiri sejak tahun 1910, yang dahulunya berada di bawah kabupaten induk yaitu Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 449/Menkes/SK/IV/2011 Tanggal 5 April 2010, Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi dikategorikan sebagai rumah sakit umum kelas C, yang merupakan sarana pelayanan kesehatan umum di tingkat Kabupaten/Kota yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis.

Pengategorian Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi sebagai rumah sakit kelas C, karena rumah sakit ini sebagai salah satu rumah sakit rujukan bagi 16 puskesmas yang ada di Kabupaten Rokan Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.12 Tugas Pokok RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapi

Menurut Peraturan Bupati Nomor 15 tahun 2014. Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang penyelenggara upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dalam rangka peningkatan kesehatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan dalam rangka peningkatan kesehatan dan pencegahan.

Dalam menyelenggarakan tugas dan pokok sebagai mana yang dimaksud diatas, Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari mempunyai fungsi, yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan medis kesehatan
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang medis kesehatan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pelayanan medis kesehatan serta ke tata usahaan RSUD Bagan siapiapi
4. Pelaksanaan tugas lain yang memberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya
5. Perencanaan strategi bidang pelayanan kesehatan perorangan
6. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data terbentuk data base serta analisis data untuk menyusun program kegiatan
7. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan perorangan



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
8. Pembinaan dan pelaksanaa tugas bidang pelayanan kesehatan perorangan
 9. Penyelenggaraan dan pengawasan standard pelayanan minimal pegawai negeri sipil daerah yang wajib dilaksanakan bidang pelayanan kesehatan
 10. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Rumah Sakit Umum Daerah
 11. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan bidang kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah
 12. Penyelenggaraan administrasi pegawai Negeri Daerah
 13. Pelayanan Medik
 14. Pelayanan Penujang Medik dan nin Medik
 15. Pelayanan dan asuhan keperawatan
 16. Pelayanan rujukan
 17. Pendidikan dan pelatihan bidang kesehatan dan bidang lainnya sesuai kebutuhan rumah sakit
 18. Penelitian dan pengembangan
 19. Pengelolaan sumber daya Rumah Sakit
 20. Pelayanan fungsi sosial dengan memperhatikan kaidah ekonomi
 21. Perencanaan program rekam medik, evaluasi dan pelaporan serta humas dan pemasaran rumah sakit
 22. Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, lembaga pemerintah dan lembaga lainnya
 23. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1.3 Visi dan Misi RSUD DR. RM. Protomo Bagansiapiapi

Adapun yang menjadi visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah DR.

RM. Pratomo Bagansiapiapi adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik di wilayah regional secara prima, komprehensif, professional dan humanis.

2. Misi

- 1) Menciptakan suasana yang asri dan kondusif.
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan secara tepat, akurat, rumah dan terjangkau.
- 3) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sarana megikuti perkembanganzaman.

4.1.4 Sarana dan Prasarana RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi

Sarana dan prasarana rumah sakit merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang atau meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Untuk mengetahui sarana dan prasarana yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.1

No	Sarana dan Prasarana	Kondisi
1	Politeknik/Kantor dan sarana unit gawat darurat	Baik
2	Kamar bedah/radiologi/laboraturiu	Baik
3	Instalasi rawat inap/rawat anak	Baik
4	Kebidanan	Baik
5	Instalasi rawat inap II	Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Instalasi rawat bedah	Baik
7	ICU (<i>Intensive Care Unit</i>)	Baik
8	Instalasi gizi	Baik
9	Rumah dinas kopel	Baik
10	Gedung isolasi	Baik
11	Ruangan rapat	Baik
12	Gedung genset	Baik
13	Mushola	Baik
14	Kamar jenazah	Baik
15	Gedung perawatan kelas II	Baik
16	Gedung perawatan kelas I	Baik

Sumber: *RSUD. DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi, 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa semua sarana dan prasarana yang dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi dalam menunjang pelayanan kesehatan bagi masyarakat dikategorikan baik.

Adapun tugas-tugas setiap jabatan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi dapat dilihat pada penjelasan- penjelasan berikut ini:

1. Direktur

Tugasnya membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten di bidang pelayanan kesehatan Rumah Sakit.

2. Tata Usaha

Tugasnya melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian urusan umum dan kepegawaian, keuangan, serta perencanaan dan program Rumah Sakit.



3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugasnya membantu kepala bagian tata usaha dalam melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan, administrasi umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

4. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugasnya membantu kepala bagian tata usaha dalam melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan administrasi keuangan meliputi pembendaharaan, akuntansi, dan verifikasi.

5. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program

Tugasnya membantu kepala bagian tata usaha dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan perencanaan, pengelolaan data, system informasi manajemen, monitoring dan evaluasi pelaporan serta kegiatan pengendalian mutu rumah sakit.

6. Kepala Bidang Pelayanan Media dan Keperawatan

Tugasnya membantu direktur dalam pelaksanaan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian di bidang pelayanan medic dan keperawatan.

7. Kepala Sub Bidang Pelayanan Medis

Tugasnya membantu kepala bidang dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian serta memberi bimbingan di bidang pelayanan medic spesialisik/umum pada unit rawat inap, rawat jalan, unit gawat darurat serta unit perawatan intensif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kepala Sub Bidang Keperawatan

Tugasnya membantu kepala bidang dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian serta pemberian bimbingan asuhan keperawatan, kebidanan, penyuluhan kesehatan kepada pasien, pengendalian etika moral dan mutu asuhan keperawatan dan kebidanan.

9. Kepala Bidang Pelayanan Penunjang

Tugasnya membantu direktur dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian dibidang pelayanan penunjang medis dan non medis di rumah sakit

10. Kepala Bagian Sub Bidang Pelayanan Penunjang Medis

Tugasnya membantu kepala bidang dalam melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, merencanakan kebutuhan dan koordinasi melakukan pengendalian dan bimbingan pelayanan penunjang.

11. Kepala Sub Bidang Pelayanan Penunjang Non Medis

Tugasnya membantu kepala bidang dalam melaksanakan penyiapan bahan rumusan kebijakan, penyiapan perencanaan kebutuhan pelayanan penunjang non medis

12. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana

Tugasnya membantu direktur melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian sarana dan prasarana.



13. Kepala Sub Bidang Sarana dan Prasarana

Membantu kepala bidang dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyiapan rencana kebutuhan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan pemenuhan sarana dan prasarana fisik dan peralatan medis dan non medis di rumah sakit.

14. Kepala Sub Bidang Pemeliharaan

Membantu kepala bidang dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyiapan rencana kebutuhan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan pemeliharaan sarana dan prasarana fisik dan peralatan medis dan non medis di rumah sakit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel *total quality manajement* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api. Hal ini menunjukkan dengan *total quality manajement* dilaksanakan dengan baik dan efektif, maka akan mendukung kinerja manajerial ke arah yang lebih baik.
2. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api. Hal ini menunjukkan hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran searah dengan kinerja manajerial. Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.
3. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api. Hal ini menunjukkan bahwa dengan di berlakukannya sistem penghargaan dengan baik maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.
4. Hasil uji parsial (f) menunjukkan bahwa variabel *total quality management*, partisipasi anggaran dan sistem penghargaan berpengaruh secara bersama –

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sama terhadap kinerja manajerial pada RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api.

Hasil *R-squared* sebesar 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Untuk kalangan akademis, diharapkan dari hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema serupa yaitu *total quality management*, partisipasi anggaran dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja manajerial yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: kepuasan kerja, pendapatan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

b. Untuk penelitian selanjutnya dalam menentukan sampel, disesuaikan dengan waktu penelitian yang akan dilakukan dan dapat menambahkan sampel untuk memperluas objek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Untuk penelitian selanjutnya dapat juga melakukan wawancara kepada responden.

3. Bagi RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api

Sebaiknya RSUD dr. RM. PRATOMO Bagan Siapi-api selalu memberikan perhatian terhadap pengembangan sistem-sistem yang diterapkan termasuk *total quality management*, partisipasi anggaran dan sistem penghargaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran surat Ali Imran (3) ayat 159
- Abdul Halim, Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Teori, Konsep, Dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik Dari Anggaran Hingga Laporan Keuangan Dari Pemerintah Hingga Tempat Ibadah*. Salemba Empat. Jakarta
- Ahmad., & Fatima, A. (2008). Budgetary Participation and Performance : some Malaysian Evidence. *International Journal of Public Sector Management*. 21(6), 658-676.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Catursongko dan Safrida Rumondang parulian, 2010, *Anggaran*, Salemba Empat, Jakarta.
- Chandrain, Grahitia. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif* , Salemba Empat: Jakartase selatan
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Hadi, Prasetyo, A. 2014. *Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Industri Tepung Tapioka Kecamatan Margoyoso, Kabupaten Pati)*. Skripsi. Malang
- Hanafiah. 2011. *Penerapan Manajemen Berbasis Universitas dalam Peningkatan Mutu*. *Kultura Volume : 12, No. 1, September 2011*.
- Hasanah, Hikmah. 2013. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Hansen dan Mowen, 2009, *Akuntansi Manajerial*, Salemba Empat, Jakarta.
- Laksmi, Asri. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Nugiyantoro, dkk. 2012. *Statistika Terapan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Purba, Siti Hamdayani. 2017. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Penerapan Total Quality Management Dan Komitmen*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Socfindo Medan.
Skripsi Universitas Sumatera Utara

Rizha wati, Rakhmi dan Ibnu Hifzani, 2014, *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*, DINAMIKA EKONOMI dan BISNIS Vol 7 No.2, Hal 46-62.

Sati, Ratih Purwasih Purnama. 2015. *Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja dengan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengetahuan Tentang Penyusunan Anggaran sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Siamora, Henry. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Star Gate Publisher.

Siswanto, H.B. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Solikhun Arifin, 2012, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang

Sugatji, Etta mamang dkk, 2010, *metedologi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*, malang: ANDI

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Suardjono. 2010. *Teori Akuntansi Perekayaan dan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta : BPFE- YOGYAKARTA

Totang, syamsir, 2013, *organisasi dan perilaku manajemen*, Bandung: Alfabeta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



A. IDENTITAS RESPONDEN

- Inisial :
- Umur :Tahun
- Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. Sarjana
- Lama Bekerja : a. 1 tahun ke bawah b. 1-3 tahun c. 3-5 tahun d. Di atas 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - N : Netral (3)
 - S : Setuju (4)
 - SS : Sangat Setuju (5)

1. TQM (TOTAL QUALITY MANAJEMENT)

PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1. Apakah selalu mengidentifikasi kebutuhan pelanggan.					
2. Bagaimana dengan mengukur dan memenuhi kepuasan pelanggan.					
3. Apakah selalu membina hubungan langsung dengan para pelanggan.					
4. Apakah selalu menetapkan target perbaikan berkelanjutan pada standar tertentu.					
5. Bagaimana Cara mempertimbangkan masukan dari pelanggan untuk meningkatkan aspek kualitas pelayanan.					
6. Apakah selalu melakukan perbaikan terus menerus pada semua aspek operasional pelayanan pelanggan tanpa menunggu permasalahan muncul.					
7. Apakah selalu berusaha mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas.					

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 5. Penyalinan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



8. Semua karyawan memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan secara profesional					
8.1. Dianggap sebagai pemimpin yang berperan dalam proses peningkatan semua aspek kualitas.					
a. Bagaimana mengelola program pelatihan dan pengembangan berdasarkan prinsip prinsip kualitas.					
b. Seluruh karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur.					
c. Apakah selalu melakukan studi banding terhadap kualitas proses kerja, produk/jasa dan pelayanan pesaing.					
d. Dimana mengadakan <i>zero defects</i> untuk meyakinkan seluruh karyawan akan selalu bekerja pada nol kesalahan.					
e. Seluruh karyawan memahami tujuan inspeksi, yaitu untuk memperbaiki proses dan mengurangi biaya					

Sumber : Hikmah Hasanah, 2013

Partisipasi Anggaran

O	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Proses penyusunan anggaran menurut saya sudah memenuhi sistematika yang ada					
2	Hasil penjurangan aspirasi masyarakat perlu mendapat prioritas dalam penyusunan anggaran					



Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3	Dalam penyusunan anggaran menurut saya telah berpedoman pada rencana					
4	Apabila terjadi defisit anggaran, menurut saya dapat ditatakan sumber-sumber pembiayaan untuk menutupnya					
5	Apabila terjadi surplus anggaran, menurut saya dapat ditatakan penggunaan surplus dalam perda					
6	Kebijakan umum anggaran belanja yang diajukan dan telah disepakati, menurut saya dijadikan acuan bagi anggaran					
7	Penggunaan dana anggaran belanja menurut saya telah melebihi kemampuan					
8	Penyimpanan dana anggaran belanja teridentifikasi melalui pembiayaan					
9	Sebagai pegawai penyusunan anggaran, saya punya hak untuk mengusulkan					

3. Setelah selesai mencantumkan dan menyebutkan sumber dan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. UIN Suska Riau.

3. SISTEM PENGHARGAAN (REWARD)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya.					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya biaya hidup.					
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja dan prestasi saya.					
4	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang diberikan dan tepat pada waktunya.					
5	Bonus yang saya terima cukup untuk memacu saya untuk bekerja dengan giat.					



6	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima.					
1. Penerimaan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
	Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah.					
	Promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan.					
	Promosi/kenaikan jabatan dilakukan dengan adil.					
	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya.					
	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tingkatan jabatan.					
Fasilitas-fasilitas lain (seperti transportasi) yang saya terima cukup memuaskan.						

4. Kinerja Manajerial

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Perencanaan: menentukan tujuan, kebijakan dan rencana kegiatan seperti menjadwalkan kerja, penyusunan anggaran, dan penyusunan program					
2	Investigasi: mengumpulkan dan menyiapkan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan					
3	Mengkoordinasi: tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan					
4	Mengawasi: mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit					



Penilaian Staff: mempertahankan angkatan kerja pada unit saudara (misalnya: menyeleksi dan mempromosikan bawahan saudara)

2. Dilarang melakukan kontrak untuk barang dan jasa yang dilakukan pada unit/ sub uin saudara dengan pihak luar

3. Pengutipan tidak mempromosikan visi, misi dan tujuan organisasi dengan cara berkonsultasi secara lisan atau tertulis dengan pihak lain diluar organisasi

4. Penilaian: menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian jabatan hasil penilaian laporan keuangan

5. Kinerja secara keseluruhan disesuaikan target

Sumber : Hikmah Hasanah, 2013

Validitas dan Reabilitas
a. Kinerja Manajerial (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.146	.224	.209	.409*	.341	.061	.734**	-.017	.629**
	Sig. (2-tailed)		.418	.210	.243	.018	.052	.734	.000	.926	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	.146	1	.036	.341	.480**	.431*	.312	.092	.479**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.418		.844	.052	.005	.012	.077	.611	.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.224	.036	1	.254	.250	.151	.212	.293	.211	.493**
	Sig. (2-tailed)	.210	.844		.153	.160	.402	.236	.097	.239	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.209	.341	.254	1	.173	.324	.833**	.224	.198	.575**
	Sig. (2-tailed)	.243	.052	.153		.335	.066	.000	.211	.269	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.409*	.480**	.250	.173	1	.198	.199	.394*	.402*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.160	.335		.270	.266	.023	.020	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

itu masalah.



	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.766	.744	1	.672	.838	.708	.808	.764	.912	.797	.752	.718	.736	.940	.890
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.858	.767	.672	1	.830	.729	.838	.791	.719	.779	.768	.910	.701	.697	.878
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.885	.853	.838	.830	1	.724	.899	.899	.800	.882	.834	.885	.805	.857	.955
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	.746	.750	.708	.729	.724	1	.590	.681	.758	.759	.700	.746	.740	.636	.815
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	.808	.812	.808	.838	.899	.590	1	.825	.724	.810	.882	.808	.758	.825	.908
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	.855	.812	.764	.791	.899	.681	.825	1	.769	.853	.754	.855	.758	.782	.908
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	.804	.747	.912	.719	.800	.758	.724	.769	1	.806	.724	.755	.790	.859	.888
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	.847	.892	.797	.779	.882	.759	.810	.853	.806	1	.777	.847	.844	.810	.931
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.11	Pearson Correlation	.760	.830	.752	.768	.834	.700	.882	.754	.724	.777	1	.760	.778	.754	.882
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.12	Pearson Correlation	.948**	.785**	.718**	.910**	.885**	.746**	.808**	.855**	.755**	.847**	.760**	1	.719**	.760**	.914**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.13	Pearson Correlation	.774**	.946**	.736**	.701**	.805**	.740**	.758**	.758**	.790**	.844**	.778**	.719**	1	.707**	.877**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.14	Pearson Correlation	.760**	.764**	.940**	.697**	.857**	.636**	.825**	.782**	.859**	.810**	.754**	.760**	.707**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL X1	Pearson Correlation	.922**	.912**	.890**	.878**	.955**	.815**	.908**	.908**	.888**	.931**	.882**	.914**	.877**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlations significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Item	N of Items
0.811	1

c. Partisipasi Anggaran (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.748**	.733**	.612**	.795**	.468**	.668**	.820**	.669**	.863**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X2.2	Pearson Correlation	.748**	1	.748**	.794**	.626**	.843**	.747**	.643**	.665**	.908**	

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.733**	.748**	1	.668**	.653**	.615**	.724**	.716**	.731**	.870**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.612**	.794**	.668**	1	.543**	.661**	.764**	.541**	.784**	.837**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.795**	.626**	.653**	.543**	1	.551**	.593**	.867**	.543**	.824**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.001	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	.468**	.843**	.615**	.661**	.551**	1	.558**	.556**	.484**	.770**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.001		.001	.001	.004	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	.668**	.747**	.724**	.764**	.593**	.558**	1	.596**	.718**	.837**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	.820**	.643**	.716**	.541**	.867**	.556**	.596**	1	.534**	.836**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.001	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.9	Pearson Correlation	.669**	.665**	.731**	.784**	.543**	.484**	.718**	.534**	1	.799**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.001		.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.863**	.908**	.870**	.837**	.824**	.770**	.837**	.836**	.799**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.946	.947	9

d. Reword

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	TOTAL.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.834	.915**	.918**	.854**	.868**	.857**	.925**	.867**	.843**	.829**	.843**	.868**	.944**

	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	.834**	1	.844**	.867**	.821**	.869**	.889**	.877**	.853**	.758**	.831**	.834**	.869**	.922**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	.915**	.844**	1	.866**	.823**	.923**	.877**	.882**	.905**	.875**	.843**	.875**	.923**	.955**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	.918**	.867**	.866**	1	.804**	.860**	.813**	.884**	.861**	.790**	.775**	.833**	.817**	.916**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.5	Pearson Correlation	.854**	.821**	.823**	.804**	1	.787**	.894**	.823**	.844**	.816**	.904**	.816**	.826**	.911**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.6	Pearson Correlation	.868**	.869**	.923**	.860**	.787**	1	.874**	.874**	.933**	.829**	.843**	.947**	.882**	.950**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.7	Pearson Correlation	.857**	.889**	.877**	.813**	.894**	.874**	1	.825**	.916**	.857**	.837**	.894**	.910**	.948**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.8	Pearson Correlation	.925**	.877**	.882**	.884**	.823**	.874**	.825**	1	.798**	.812**	.836**	.812**	.874**	.928**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.9	Pearson Correlation	.867**	.853**	.905**	.861**	.844**	.933**	.916**	.798**	1	.867**	.818**	.943**	.856**	.948**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.10	Pearson Correlation	.843**	.758**	.875**	.790**	.816**	.829**	.857**	.812**	.867**	1	.751**	.804**	.829**	.896**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.11	Pearson Correlation	.829**	.831**	.843**	.775**	.904**	.843**	.837**	.836**	.818**	.751**	1	.790**	.843**	.902**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.12	Pearson Correlation	.843**	.834**	.875**	.833**	.816**	.947**	.894**	.812**	.943**	.804**	.790**	1	.829**	.928**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3.13	Pearson Correlation	.868**	.869**	.923**	.817**	.826**	.882**	.910**	.874**	.856**	.829**	.843**	.829**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL X3	Pearson Correlation	.944**	.922**	.955**	.916**	.911**	.950**	.948**	.928**	.948**	.896**	.902**	.928**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	0.987
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	0.987
N of Items	13

2. Analisis Deskriptif

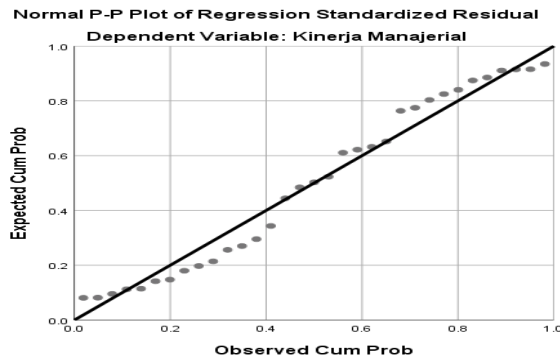
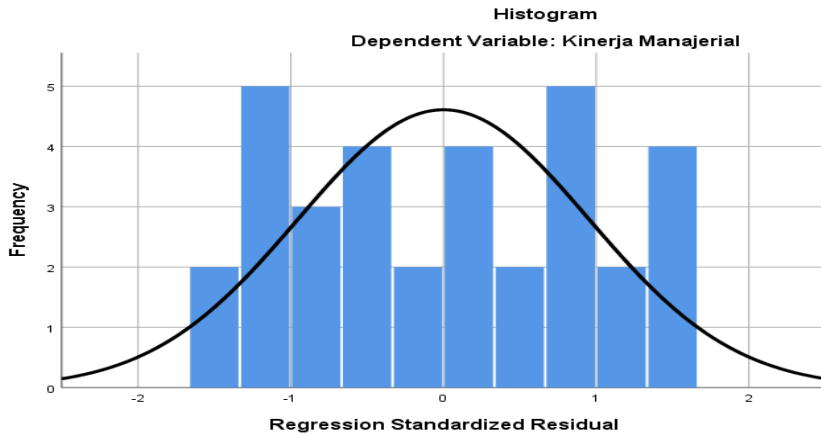
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Manajerial	33	31	44	37.52	3.355
Total Quality Management	33	37	70	59.00	10.296
Partisipasi Anggaran	33	22	45	36.73	5.907
Sistem Penghargaan	33	35	65	54.06	10.848
Valid N (listwise)	33				

3. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82563462
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Multikolinearitas

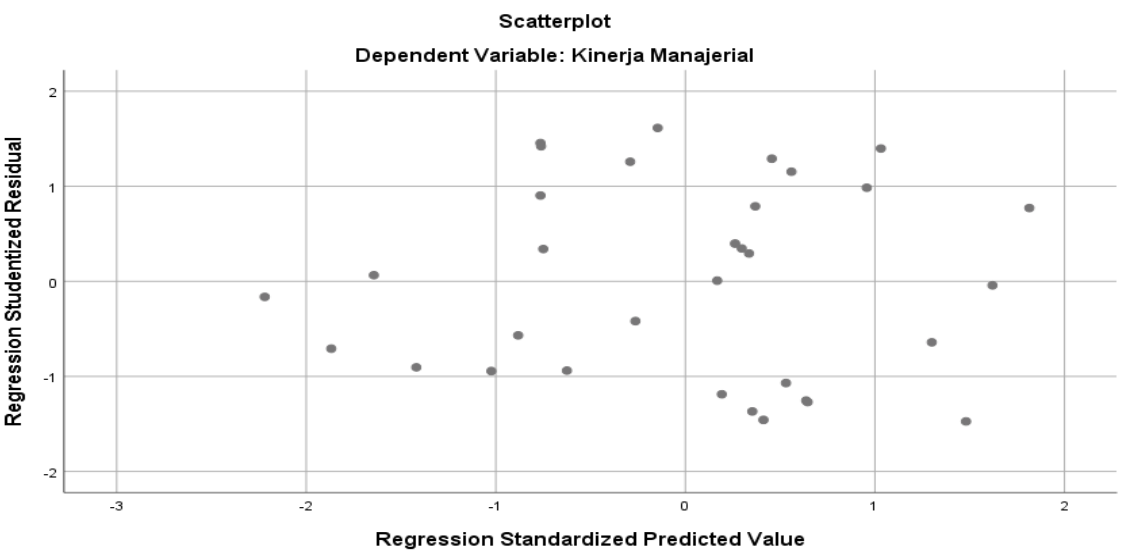
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
	Collinearity Statistics	



1	(Constant)		
	Total Quality Management	.786	1.272
	Partisipasi Anggaran	.999	1.001
	Sistem Penghargaan	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

c. Heteroskedastisitas



- Heteroskedastisitas Scatterplot
- Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.224	1.375		-.163	.872		
	Total Quality Management	.018	.017	.210	1.037	.308	.786	1.272
	Partisipasi Anggaran	.022	.027	.149	.831	.413	.999	1.001
	Sistem Penghargaan	-.001	.016	-.013	-.063	.950	.786	1.272

a. Dependent Variable: abs_res

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.218	2.979	
	Total Quality Management	.093	.037	.284

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ntumkan dari

indungi Undi

Regression Studentized Residual

Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Regression Standardized Predicted Value

Coefficients^a

UIN SUSKA RIAU

Coefficients^a



Partisipasi Anggaran	.331	.057	.584
Sistem Penghargaan	.123	.035	.398

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.218	2.979		4.437	.000		
	Total Quality Management	.093	.037	.284	2.494	.019	.786	1.272
	Partisipasi Anggaran	.331	.057	.584	5.773	.000	.999	1.001
	Sistem Penghargaan	.123	.035	.398	3.494	.002	.786	1.272

- a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.588	3	84.529	22.984	.000 ^b
	Residual	106.654	29	3.678		
	Total	360.242	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
- b. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Partisipasi Anggaran, Total Quality Management

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.673	1.918

- a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Partisipasi Anggaran, Total Quality Management

- b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. R.M. PRATOMO

Jl. Pahlawan No. 13 Telp. (0767) 21731 – 21864. (0767) 21731
 Bagansiapiapi – 28914



SURAT KETERANGAN

NO : 000/UM-RS/2020/1144

Yang bertanda tangan dibawah ini: An. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : PUTRA GUNAWAN
 NIM : 11573101696
 Program Studi : AKUTANSI
 Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Kampus : UIN SUSKA RIAU PEKANBARU
 Alamat Penelitian : PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), PARTISIPASI ANGGARAN, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI RSUD DR. RM. PRATOMO BAGANSIAPIAPI

Benar telah melakukan penelitian di RSUD Dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi guna memperoleh data sebagai syarat untuk menyusun skripsi dengan judul : " Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Partisipasi Anggaran, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Di RSUD Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bagansiapiapi
 Pada Tanggal : 19 Oktober 2020
 An. DIREKTUR RSUD DR. RM. PRATOMO BAGANSIAPIAPI
 KEPALA BAGIAN TATA USAHA



AFRIDAH, SKM, M.Kes
 NIP. 19740422 199703 2 002

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
 2. Cipta Dilindungi Undang-Undang
 3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 4. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 5. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 6. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Biografi Penulis



Penulis Bernama Putra Gunawan, Dilahirkan Di Rimba Melintang 10 Februari 1998, Ayahanda Bernama **Abdul Gani** Dan Ibunda **Nurmala**. Penulis Anak Ke Empat Dari Empat Orang Bersaudara. Jenjang Pendidikan Dimulai Dari Sdn 016 Simpang Poros Dari Tahun 2003-2009, Kemudian Melanjutkan Pendidikan Di Smpn 01 Bangko Pusako Dari Tahun 2009-2012, Dan Melanjutkan Pendidikan Di Sman 01 Rimba Melintang Dari Tahun 2012-2015. Kemudian Pada Tahun 2015 Penulis Melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

Dengan Berkat Rahmat Allah Swt, Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Ini Dengan Judul **“Pengaruh Penerapan Total Quality Management (Tqm), Partisipasi Anggaran Dan System Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Di Rsud Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapi Api** Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Donny Martias, Se, Mm, Dan Pada Tanggal 4 November 2021 Dianggil Untuk Mengikuti Ujian Munaqasah Dan Dinyatakan Lulus Dan Menyandang Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak).