

---

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* , PARTISIPASI ANGGARAN ,  
DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL : STUDI  
EMPIRIS PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI SURAKARTA**

**Muhammad Ferdinan Widyatama**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

**Hudi Kurniawanto**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

**Alamat:**

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Korespondensi penulis: [ferdinanwd@gmail.com](mailto:ferdinanwd@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research aims to analyze the influence of Total Quality Management (TQM), budgetary participation, and reward systems on managerial performance at the Class I Immigration Office TPI Surakarta. This study is an empirical study employing a quantitative approach. The population consisted of all employees at the Class I Immigration Office TPI Surakarta, with a total sample of 77 respondents determined through a saturated sampling (census) technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that Total Quality Management (TQM) and reward systems have a positive and significant effect on managerial performance. Conversely, budgetary participation does not have a significant impact on managerial performance at the Class I Immigration Office TPI Surakarta. However, limited access and the relatively specific sample size within a single organizational sector mean that the findings cannot be widely generalized to other industries or business sectors with different organizational cultures and bureaucratic structures.*

**Keyword:** *Total Quality Management (TQM), Budget Participation, Reward System, Managerial Performance*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Total Quality Management (TQM)*, partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta. Jenis penelitian ini adalah studi empiris dengan pendekatan kuantitatif terhadap populasi seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *Total Quality Management* (TQM) dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan partisipasi anggaran tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, keterbatasan akses dan jumlah sampel yang relatif spesifik pada satu sektor organisasi menyebabkan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada industri atau sektor bisnis lainnya yang memiliki karakteristik budaya organisasi dan struktur birokrasi yang berbeda.

**Kata Kunci:** *Total Quality Management (TQM), Partisipasi Anggaran, Sistem Penghargaan, Kinerja Manajerial.*

## PENDAHULUAN

Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja manajerial yang diterapkan. Melalui praktik manajerial yang solid, organisasi mampu beradaptasi dengan persaingan pasar, mendorong terciptanya inovasi, serta meningkatkan nilai entitas secara keseluruhan. Hal ini relevan bagi sektor publik maupun swasta, di mana keberhasilan organisasi menjadi parameter utama. Sebaliknya, kinerja manajerial yang tidak efektif dapat menghambat proses pencapaian target tersebut. Dengan demikian, penguatan aspek manajerial menjadi faktor krusial dalam meningkatkan persentase keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fenomena yang terjadi akibat dari kinerja manajerial yang baik, efisien dan efektif terjadi di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Surakarta yang mencatatkan pendapatan negara bukan pajak (PNBP) hingga desember tahun 2024 sebesar Rp 47,04 miliar. Nilai tersebut melebihi target tahunan yang hanya sebesar Rp 13,54 miliar atau dapat dikatakan lebih dari tiga kali lipat dari target tahunan yang ditetapkan. Pencapaian ini menjadi bukti bahwa kinerja manajerial dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian organisasi. Peran dari manajemen yang efektif, sistem kerja yang terstruktur dengan baik serta peran dari sumber daya manusia pada proses perencanaan dan pelaksanaan program memiliki kontribusi dalam keberhasilan ini. (www.tempo.co, 24 Desember 2024)

Kinerja manajerial merupakan determinan utama dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berbagai literatur menunjukkan bahwa

keberhasilan manajerial sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor strategis seperti penerapan *Total Quality Management* (TQM), partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan (Dewi, 2018). TQM diimplementasikan sebagai pendekatan holistik untuk meningkatkan daya saing melalui perbaikan berkelanjutan pada aspek produk, proses, hingga sumber daya manusia (Ramlawati, 2020; Juharni, 2017). Sejalan dengan itu, partisipasi anggaran berperan penting dalam menciptakan keselarasan tujuan (*goal congruence*) dengan melibatkan bawahan secara aktif dalam proses perencanaan keuangan (Kusniawati & Lahaya, 2017). Untuk melengkapi kerangka tersebut, sistem penghargaan digunakan sebagai instrumen pengendalian untuk memotivasi personel agar bekerja sesuai dengan ekspektasi strategis organisasi (Hasanah, 2013; Sianipar, 2013).

Meskipun landasan teoretis mendukung pengaruh positif variabel-variabel tersebut, terdapat inkonsistensi temuan (*research gap*) pada sejumlah studi empiris. Santika et al. (2020) melaporkan bahwa TQM dan sistem penghargaan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sebaliknya, Nengsi (2021) dan Yona (2024) justru membuktikan adanya kontribusi positif yang signifikan dari kedua variabel tersebut. Ketidakkonsistenan serupa juga ditemukan pada variabel partisipasi anggaran, di mana Dewi (2021) menemukan pengaruh positif signifikan, sementara Nengsy (2019) menyatakan hal sebaliknya.

Adanya disparitas hasil penelitian ini menuntut kajian lebih mendalam, khususnya dalam konteks instansi publik. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta menjadi objek yang menarik untuk diteliti menyusul fenomena kinerja yang impresif pada awal tahun 2024. Instansi ini berhasil mencatatkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebesar Rp 47 miliar, atau melampaui target yang ditetapkan hingga tiga kali lipat. Capaian ini menjadi indikasi kuat adanya tata kelola organisasi yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi TQM, partisipasi anggaran, serta sistem penghargaan berperan dalam mengeskalasi kinerja manajerial di instansi tersebut.

## METODE PENELITIAN

### Desain dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Total Quality Management* (TQM) (X1), partisipasi anggaran(X2), dan sistem penghargaan(X3) terhadap kinerja manajerial (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 77 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran instrumen kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

### Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen:

1. Total Quality Management (X1): Pendekatan organisasi untuk memaksimalkan daya saing melalui perbaikan berkelanjutan pada produk, jasa, manusia, dan proses.
2. Partisipasi Anggaran (X2): Tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam proses penyusunan anggaran.
3. Sistem Penghargaan (X3): Program pemberian insentif atau tambahan penerimaan bagi karyawan untuk memotivasi peningkatan kinerja.
4. Kinerja Manajerial (Y): Efektivitas manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, koordinasi, dan evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian statistik:

- Uji Kualitas Data: Menggunakan uji validitas dengan Pearson Correlation dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha untuk menjamin keabsahan instrumen.
- Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan data layak diolah menggunakan model regresi.
- Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk mengetahui hubungan linear dan pengaruh antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y secara simultan maupun parsial.
- Uji Hipotesis: Menggunakan Uji-t (parsial), Uji-F (simultan), serta analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

- Uji Validitas: semua dari item pernyataan didalam variabel X1, X2, X3 dan Y dikatakan valid dan lolos uji validitas
- Uji Reliabilitas: semua dari item pernyataan didalam variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dikatakan reliabel dan lolos uji reliabilitas arena nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas standar 0,60
- Uji Multikolinearitas: Melalui Pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai tolerance X1 (total quality management) = 0,721, X2 (partipasi anggaran) = 0,819, X3 (sistem penghargaan) = 0,610 > 0,10 dan nilai VIF X1 (total quality management) = 1,386, X2 (partipasi anggaran) = 1,221, X3 (sistem penghargaan) = 1,639 < 10. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas dan lolos uji multikolinieritas.
- Uji Autokorelasi: Melalui pengujian didapatkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dengan nilai 0,207 yakni lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data

yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

- Uji Heteroskedastisitas: setiap variabel dalam model regresi penelitian memiliki nilai sig diatas 5% atau 0,05. Variabel total quality management (TQM) mempunyai nilai signifikansi 0,249. Variabel partisipasi anggaran mempunyai nilai signifikansi 0,097. Variabel sistem penghargaan mempunyai nilai signifikansi 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa varriabel yang dipakai dalam model regresi atas penelitian ini tidak terindikasi gejala heteroskedastisitas.
- Uji Normalitas: bahwa nilai Sig, dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov dari seluruh nilai residual data yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,160, yang berarti lebih besar dari 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data penelitian yang digunakan sebagai sampel telah terdistribusikan dengan normal.

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari pengujian didapatkan persamaan regresi berikut :

$$Y = 8,952 + 0,296 X_1 + 0,105 X_2 + 0,197 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (8,952): Menunjukkan nilai dasar kinerja manajerial sebesar 8,952 satuan jika seluruh variabel independen bernilai nol.
- Koefisien TQM ( $X_1 = 0,296$ ): Berpengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan TQM akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,296. TQM menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan.
- Koefisien Partisipasi Anggaran ( $X_2 = 0,105$ ): Berpengaruh positif namun rendah, di mana peningkatan partisipasi anggaran hanya berkontribusi sebesar 0,105 terhadap kinerja.
- Koefisien Sistem Penghargaan ( $X_3 = 0,197$ ): Berpengaruh positif, menunjukkan bahwa penguatan sistem penghargaan akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,197.

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji-t (Parsial):

- TQM (X1): Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung 3,766. Hal ini menunjukkan bahwa TQM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
- Partisipasi Anggaran (X2): Nilai signifikansi  $0,218 > 0,05$  dan nilai t-hitung 1,243. Artinya, partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
- Sistem Penghargaan (X3): Nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$  dan nilai t-hitung 2,549. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji-F (Simultan):

- Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan F-hitung 17,737. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), TQM, partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

- Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,398. Hal ini berarti bahwa variabel TQM, partisipasi anggaran, dan sistem penghargaan mampu menjelaskan variasi kinerja manajerial sebesar 39,8%, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Pembahasan

1. Pengaruh *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial Hasil pengujian menunjukkan bahwa TQM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai T hitung sebesar 3,766 dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan TQM di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta, maka kinerja manajerial akan meningkat secara signifikan.

Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, TQM berfungsi sebagai instrumen yang menetapkan standar kualitas tinggi dan spesifik. Target kualitas yang jelas mendorong manajer mengerahkan kompetensinya untuk mencapai standar tersebut, sehingga kerja menjadi lebih efektif. Sejalan dengan *Stewardship Theory*,

keberhasilan TQM mencerminkan komitmen manajer sebagai steward yang memiliki motivasi intrinsik untuk memajukan organisasi. Penjagaan mutu melalui sistem TQM merupakan bentuk tanggung jawab profesional yang meningkatkan capaian kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Marpaung dkk. (2022) serta Nengsi (2021) yang menyatakan bahwa TQM berdampak positif pada kinerja manajerial.

2. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Hasil studi menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dibuktikan dengan nilai T hitung 1,243 dan p-value  $0,218 > 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap fungsi manajerial seperti perencanaan dan pengendalian.

Ketidaksignifikanan ini diduga karena proses penyusunan anggaran masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis. Di organisasi sektor publik, kewenangan utama cenderung berada pada pimpinan (sentralisasi), sehingga partisipasi tidak berdampak langsung pada kinerja individu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nengsy (2019) serta Rahmawati & Adiyatama (2023) yang menyatakan bahwa dalam struktur birokrasi yang kuat, partisipasi anggaran seringkali tidak memengaruhi kinerja manajerial secara signifikan.

3. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial Sistem penghargaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai t hitung 2,549 dan p-value  $0,013 < 0,05$ . Peningkatan sistem penghargaan dalam organisasi secara langsung akan diikuti oleh peningkatan kinerja manajer.

Berdasarkan *Goal Setting Theory*, penghargaan bertindak sebagai elemen pengarah yang memberikan makna pada pencapaian target. Apresiasi yang terukur menciptakan motivasi berkelanjutan bagi manajer untuk menunjukkan performa terbaik. Dari sudut

pandang *Stewardship Theory*, penghargaan merupakan bentuk validasi atas integritas manajer. Pengakuan ini memperkuat ikatan emosional dan motivasi intrinsik manajer untuk tetap selaras dengan kepentingan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Nengsi (2021), Yona FM (2024), dan Santika dkk. (2020) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surakarta, penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama. Pertama, penerapan *Total Quality Management (TQM)* terbukti menjadi faktor krusial yang secara signifikan meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini menegaskan bahwa budaya kualitas yang terstruktur mampu memperkuat kapasitas manajer dalam mencapai target organisasi. Kedua, ditemukan fenomena menarik di mana partisipasi anggaran ternyata tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa proses penyusunan anggaran di lokasi penelitian kemungkinan besar masih bersifat administratif atau formalitas semata, sehingga belum mampu menjadi pemantik motivasi bagi para manajer. Ketiga, sistem penghargaan (*reward system*) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pemberian apresiasi yang tepat, baik materiil maupun non-materiil, terbukti efektif dalam memacu produktivitas dan tanggung jawab manajerial secara berkelanjutan.

### Saran

1. Implikasi Praktis bagi Manajemen Organisasi disarankan untuk tidak sekadar menjalankan TQM sebagai prosedur teknis, melainkan menginternalisasinya sebagai budaya kerja melalui penyediaan sistem informasi yang transparan. Mengingat partisipasi anggaran belum berdampak nyata, manajemen perlu melakukan transformasi dari pola penganggaran yang kaku menjadi lebih inklusif dan memberikan ruang otonomi bagi manajer. Selain itu, penguatan sistem penghargaan yang

menyeimbangkan aspek finansial dan non-finansial harus tetap dijaga untuk mempertahankan ritme prestasi kerja dalam jangka panjang.

2. Rekomendasi bagi Penelitian Mendatang Mengingat adanya temuan yang tidak signifikan pada variabel partisipasi anggaran, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif guna menggali hambatan psikologis atau struktural yang mungkin terjadi. Selain itu, pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel moderasi seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau adaptasi teknologi digital sangat dianjurkan. Perluasan cakupan sampel ke berbagai sektor industri dengan karakteristik birokrasi yang berbeda juga diperlukan untuk memperkuat generalisasi temuan dalam konteks yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice* Edition. London: Kogan Page.
- Aji, G., & Kholili, N. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Kemampuan Interpersonal Pemimpin Berbasis Syariah (Studi Kasus pada BMT di Kota Pekalongan). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 5(2), 127-148.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 86-91. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.422>
- Dewi, Nur Cahyani L. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Job Relevant Information, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat "Bank Klaten". Skripsi. Universitas Widya Dharma Klaten. <http://repository.unwidha.ac.id/>.
- Flynn, B.B., Schroeder, R.G. and Sakakibara, S. (1994) A Framework for Quality Management Research and an Associated Measurement Instrument. *Journal of Operations Management*, 11, 339-366. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(97)90004-8).

- FX Anton. (2010). Menuju Teori Stewardship Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 1(2), 61-80.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. (2014). *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality (12th ed.)*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hasanah, Hikmah. (2013). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating. Studi empiris pada staff akuntansi perusahaan jasa wilayah Jakarta dan Tangerang. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Juharni, M.S., 2017. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) (Vol. 1)*. SAH MEDIA.
- Kusniawati, Heny dan Ibnu Abni Lahaya. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, Asimetri Informasi terhadap Budgetary Slack pada SKPD Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2)
- Kusuma, I., Lasmana, A., Afif, M., Hambani, S., & Faniska, N. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Evaluasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akunida*, 7(2), 217–230.  
<https://doi.org/10.30997/jakd.v7i2.4804>
- Locke, E.A dan Latham G.P, 2002, *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, A 35-Year Odyssey*, *American Psychologist*.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lubis, S. H. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Skripsi, Universitas Medan Area. Diakses dari  
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/11541/1/158330025%20-%200Sarah%20Husada%20Lubis%20-%20Fulltext.pdf>

- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee dan S.J. Carroll, 1963. *Development of Managerial performance: A Research approach*". Cincinnati. OH: Southwestern publishing Co..
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marthin, A., & Saebani, A. (2022). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Accounting Student Research Journal*, 1(1), 1-19.
- Mudhani, H. L. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebijakan Desentralisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Di Kabupaten Lombok Timur Tahun 2018. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i2.391>
- Nengsy, H. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan job relevant information terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten
- Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 1-18. E-ISSN: 2598-7372, ISSN: 2089-6255.
- Oakland, J. S. (2018). *Total Quality Management and Operational Excellence: Text with Cases* (4th ed.). Routledge.
- Pratiwi, Alicia. "Pengaruh Total Quality Management, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Jambi)." *Journal of Applied Managerial Accounting*, vol. 3, no. 2, 2019, pp. 300-310, doi:10.30871/jama.v3i2.1450.
- Prasetyo, C. A., & Kartikasari, F. (2018). Analisis Kinerja Manajerial dan Keunggulan Bersaing. *Seminar Nasional Teknologi dan Bisnis 2018*, IIB DARMAJAYA Bandar Lampung, 169-174.

- Rahmawati, E., & Adiyatama, E. A. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 1(2), 56-70.
- Ramlawati, Ramlawati (2020) Total Quality Management. Nas media Pustaka Anggota IKAPI, Makassar. ISBN 978-623-6714-12-6.
- Regina Nursedima Marpaung, S. ., Hizazi, A. ., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17 (1), 137-148.  
<https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>.
- Ritonga, D. S. (2020). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara). Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Ryanthie S. 2024. Kantor Imigrasi Surakarta Raih PNBK Rp 47 Miliar, Tiga Kali Lipat Lebih Target 2024. <https://www.tempo.co/ekonomi/kantor-imigrasi-surakarta-raih-pnbk-rp-47-miliar-tiga-kali-lipat-lebih-target-2024-1185945>. Diakses pada tanggal 21 april 2025.
- Safitri, R. D., & Asyik, N. F. (2022). Komitmen organisasi sebagai pemoderasi pada pengaruh partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 11(10), 1-23. e-ISSN: 2460-0585.
- Santika, E., Muhtarom, A., Fitrotun Najiah, E., Ruswaji, R., Nurkholidah, L., Nur Azizah, L., & Masruroh Isnawati, U. (2020). Analysis of Total Quality Management (TQM), Performance Measurement System, Reward System and Organizational Commitment to Managerial Performance on Dealer Bonanza Motor Lamongan). *JEMeS - Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*, 3(2), 26-44. <https://doi.org/10.56071/jemes.v3i2.234>
- Sianipar, Ristauli D. (2013) Pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan penerapan total quality management terhadap kinerja manajerial. Studi

---

pada Perusahaan BUMN Kota Padang. Universitas Negeri Padang (sistem penghargaan).

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, F., & Pujiono. (2020). Pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, desentralisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 167-181. e-ISSN: 2597-5234.

Wahyuni Nengsi, N. S. (2021). Pengaruh Tqm, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 1(2), 86–101. <https://doi.org/10.47233/jebs.v1i2.51>

Warnaningtyas, H., & Rohmatiah, A. (2022). *Penganggaran Perusahaan*. Penerbit Lakeisha.

Yona Fm. (2024). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *JAMKA (Jurnal Akutansi dan Manajemen Keuangan Alifana)*, 1(1), 21-30. <https://doi.org/10.30871/jamka.v1i1.21>