PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Hany Indah Pratiwi¹⁾, Novita Sari²⁾
Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitasbengkulu
Hannyindahpratiwi340@gmail.com¹⁾

KEYWORDS

Performance Measurement System, Reward System, on Managerial Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Terhadap Sistem Reward PT. POS Indonesia, Provinsi Bengkulu. Terdapat penurunan daya saing dan kualitas manajer dalam meningkatkan kualitas PT POS INDONESIA. Menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh manajer keuangan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Statistics 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward PT POS INDONESIA Provinsi Bengkulu berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan atau saran bagi PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu agar tetap menjaga kualitas manajerialnya agar dapat bersaing dengan jasa pengiriman lainnya.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of the Performance Measurement System, the Reward System of PT.POS Indonesia, Bengkulu Province. There is a decrease in the competitiveness and quality of managers in improving the quality of PT POS INDONESIA. Using primary data obtained by distributing questionnaires to all financial managers. Data were analyzed using multiple regression analysis using the SPSS Statistics 24 program. The results of this study indicate that the Performance Measurement System and Rewards System of PT POS INDONESIA Bengkulu Province has a positive effect on managerial performance. Based on these results, this research can be used as material for consideration or suggestions for PT POS Indonesia Bengkulu Province in order to maintain its managerial quality in order to compete with other shipping services.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Pada akhirnya, kinerja merupakan alat manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan yang dicapai selama ini atau dalam jangka waktu tertentu. Kunci utama dari perusahaan maju ialah keberhasilan kinerja manajerial dalam proses pengendalian manajemen melalui sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan. Adanya sistem pengukuran kinerja mampu menunjukkan kinerja dari pandangan yang multidimensi termasuk dari perspektif keuangan.

Begitu pula yang terjadi pada salah satu entitas usaha tersebut adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagai perusahaan milik negara yang bertugas untuk menyediakan barang atau jasa yang baik bagi masyarakat sudah selayaknya BUMN di Kota Bengkulu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, salah satunya pada PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu. PT POS Indonesia sudah memberikan pelayanan yang terbaik dalam melayani masyarakat dan perannya dalam membantu distribusi logistik dalam penanganan bencana di Indonesia. Akan tetapi PT POS Indonesia tidak dapat melupakan peran utamanya sebagai penyedia jasa pengiriman barang. Akan tetapi dimasa sekarang telah banyak pesaing dalam bisnis penyedia jasa pengiriman barang yang lebih maju dari segi teknologi. Hal ini menyebabkan persaingan antar perusahaan pengiriman barang yang semakin ketat. Dengan ketatnya persaingan yang ada, maka muncul kasus gagalnya manajer dalam memaksimalkan kinerja yang berdampak pada lemahnya kinerja manajerial yang ada di perusahaan.

PT POS Indonesia mengalami penurunan kinerja manajerial khususnya bagian keuangan hal ini dikarenakan kualitas manajer yang kurang maksimal sedangkan pada saat ini pesaing PT POS Indonesia jauh lebih maju dari segi kinerja manajer dan kualitas sehingga fenomena tersebut menimbulkan tantangan bagi manajer PT POS Indonesia yang tentu berhasil atau tidaknya ditentukan melalui kinerja manajerial yang dilakukannya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik dalam melakukan pengujian kembali terkait penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial karena terjadi inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, sehingga peneliti mencoba untuk menguji kembali dengan objek yang berbeda

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi dua faktor

Teori Motivasi adalah Herzberg (1966) mengembangkan teori motivasi 2 (dua) faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, pengertian dari masing-masing kebutuhan yaitu *Satisfiers* atau *intrinsic factors* meliputi kebutuhan psikologis seseorang, yaitu serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pegawai dan akhirnya dapat menghasilkan prestasi yang tinggi. Dan *Dissatisfiers* atau *hygiene* atau *extrinsic factors* meliputi kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factor*). *Hygiene* faktor (faktor kesehatan) merupakan faktor ekstrinsik yang akan mempengaruhi seorang individu untuk bekerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, jaminan kerja, dan administrasi perusahaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial

Teori motivasi dua faktor menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu salah satunya faktor *hygiene* faktor (faktor kesehatan) yang merupakan faktor ekstrinsik yang akan mempengaruhi seorang individu untuk bekerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, jaminan kerja, dan administrasi perusahaan. Hal ini harus ada dan berjalan dengan baik, yang mana jika hal ini tidak ada atau tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan yang berdampak pada kinerja. Faktor yang mempengaruhi perilaku manajer di dalam penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja yang merupakan kebijakan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu terkait berpengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015) menunjukkan bahwa jika sistem pengukuran kinerja dilakukan secara tepat maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai pekerjaannya. Sianipar (2013) menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengukuran kinerja perusahaan yang dilakukan secara berkala maka akan semakin baik pula kinerja manajerial perusahaan tersebut. Kumentas (2013) menunjukkan bahwa dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Sehingga hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh Sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap kinerja manajerial

Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial juga dapat dijelaskan dengan teori motivasi dua faktor yang diperkenalkan oleh Herzberg (1966). Teori motivasi dua faktor menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu salah satunya faktor *hygiene* faktor (faktor kesehatan) yang merupakan faktor

ekstrinsik yang akan mempengaruhi seorang individu untuk bekerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, jaminan kerja, dan administrasi perusahaan. Hal ini harus ada dan berjalan dengan baik, yang mana jika hal ini tidak ada atau tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan yang berdampak pada kinerja. Sistem penghargaan juga merupakan kebijakan perusahaan.

Penelitian terkait sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sianipar (2013) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang baik mampu memotivasi manager untuk menjalankan kegiatan-kegiatan manajerial dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial dari perusahaan. Jusuf (2013) menunjukkan bahwa sesuai penghargaan seperti bonus atau insentif dengan apa yang diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka. Mintje (2013) menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang baik di perusahaan mampu meningkatkan kinerja manajerial. Maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2: Adanya pengaruh Sistem Penghargaan terhadap kinerja manajerial

I. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sumber data primer dan sekunder, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Manajer bagian keuangan yang bekerja di PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sampel yang diambil adalah Manajer bagian keuangan yang bekerja di PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu minimal telah bekerja selama 3 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa manajer tersebut memegang kendali atas semua keputusan pada bagian keuangan perusahaan.

Metode analisis data Analisis statistic deskriptif

Analisis ini akan memberikan penjelasan mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial.

Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas, yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau handal jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Koefisien validitas akan dicari mengkorelasikan setiap skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan SPSS. 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 (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Pada Pengujian asumsi klasik, terdapat 3 uji yaitu :uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pada uji normalitas untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian dengan cara analisis statistik yaitu uji *One*

sample kolmogorove-smirnov test. suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (sig. > 0.05). Pada uji multikolinearitas Untuk membantu perhitungan digunakan penelitian *tolerance* dan *variance inflator factor (VIF)* kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, jika *tolerance value* dibawah 0,10 atau 10 % atau nilai VIF adalah diatas 10 maka terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dan uji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji *Glejser* uji *glejser* ini dilakukan dengan dengan melakukan regresi nilai absolute residual dari model terhadap variabel independen, untuk melihat terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat, jika probabilitasnya > 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas tetapi apabila probabilitas < 0.05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pada Pengujian hipotesis untuk melihat suatu model layak digunakan maka dilakukan uji F, nilai koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R²*), dan uji statistik t. Uji F untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian telah sesuai dan layak digunakan. Kriteria model dikatakan sesuai dan layak apabila probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013). Pengujian koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R²*) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan kriteria hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi lebih besar dari 0 (Ghozali, 2013). Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan variabel moderasi sehingga ada 3 model persamaan yang digunakan yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebarakan secara online kepada manajer yang bekerja di Pada PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu. Manajer yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah manajer yang sudah bekerja minimal 3 tahun di PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu dengan anggapan bahwa manajer tersebut sudah memiliki pengetahuan yang memadai mengenai kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Proses perizinan, penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan mulai tanggal 10 Agustus 2020 sampai dengan 31 Agustus 2020. Jumlah Manajer bagian keuangan yang bekerja di PT Pos Indonesia Provinsi Bengkulu adalah 39 orang dan semuanya tergabung dalam Group Whatsapp karyawan. Dari kuesioner online yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja PT Pos Indonesia Provinsi Bengkulu sebanyak 36 responden mengisi kuesioner yang sudah disebarakan.

Statistik Deskriptif

Data yang ditabulasi adalah data yang sesuai dengan jawaban responden atas pernyataan yang di ajukan dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5.

Tabel 4.1 Statistik
Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviasi
		Min	Maks	Mean	Min	Maks	Mean	
SPK	36	9	45	27	27	42	35,94	3,942
SP	36	6	30	18	17	30	25,06	2,838
KM	36	8	40	24	24	40	34,03	4,339

Uji Kualitas Data**Hasil Uji validitas**

Koefisien validitas akan dicari mengkorelasikan setiap skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan SPSS. 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 hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Sig.	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Sistem Pengukuran Kinerja				
	SPK 1	0,000	0.660	0.3291	Valid
	SPK 2	0,000	0.525	0.3291	Valid
	SPK 3	0,000	0.629	0.3291	Valid
	SPK 4	0,000	0.713	0.3291	Valid
	SPK 5	0,001	0.731	0.3291	Valid
	SPK 6	0,003	0.648	0.3291	Valid
	SPK 7	0,022	0.516	0.3291	Valid
	SPK 8	0,001	0.431	0.3291	Valid
	SPK 9	0,001	0.397	0.3291	Valid
2	Sistem Penghargaan				
	SP 1	0,000	0.732	0.3291	Valid
	SP 2	0,000	0.819	0.3291	Valid
	SP 3	0,000	0.718	0.3291	Valid
	SP 4	0,000	0.728	0.3291	Valid
	SP 5	0,000	0.559	0.3291	Valid
	SP 6	0,000	0.819	0.3291	Valid
3	Kinerja manajerial				
	KM 1	0,000	0.852	0.3291	Valid
	KM 2	0,000	0.876	0.3291	Valid
	KM 3	0,000	0.849	0.3291	Valid

	KM 4	0,000	0.731	0.3291	Valid
	KM 5	0,000	0.809	0.3291	Valid
	KM 6	0,012	0.771	0.3291	Valid
	KM 7	0,000	0.716	0.3291	Valid
	KM 8	0,001	0.839	0.3291	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat pada hasil pengujian validatas semua variabel penelitian baik itu sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial tersebut mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengujian selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas

pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
1.	Sistem Pengukuran Kinerja	0.782	Reliabel
2.	Sistem Penghargaan	0.828	Reliabel
3.	Kinerja Manajerial	0.921	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,7$, sehingga semua variabel tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

pengujian dengan cara analisis statistik yaitu uji *One sample kolmogorove-smirnov test*. Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (sig. > 0.05). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
0.200	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena pada penelitian diperoleh nilai signifikan untuk uji sampel *kolmogorov smirnov* sebesar 0.200 nilai tersebut lebih besar dari α atau 0,05. Dengan demikian, data pada peneltian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinieritas

ketentuan uji multikolinieritas ini adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat multikolinieritas yang terjadi antar variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colienarity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Pengukuran Kinerja	0,984	1,016	Bebas multikolinieritas
Sistem Penghargaan	0,935	1,070	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel dapat dilihat semua variabel yaitu sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel pada persamaan bebas dari masalah multikolinieritas (tidak ada korelasi signifikan antar variabel independen).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian dalam variabel atau tidak terjadi ketidak samaan varian antara variabel satu dengan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji gletser dengan ketentuan apabila nilai signifikan > 0.05 maka pada variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai sig	Keterangan
Sistem Pengukuran Kinerja	0,768	Bebas Heterokedastisitas
Sistem Penghargaan	0,256	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian ini biasa dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Apabila *p-value* < 5% maka hipotesis diterima dan apabila *p-value* > 5% maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2016).

Tabel 4.8 Hasil
Uji Hipotesis

Variabel	Arah	Koefisien b	Sig.	Keterangan
Sistem Pengukuran kinerja	+	0,383	0,000	Diterima
Sistem Penghargaan	+	0,878	0,008	Diterima
<i>Rsquare</i>			0,748	
<i>Adjusted R²</i>			0.733	
F			49.028	
Sig.			0.000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa signifikansi pada Sistem Pengukuran kinerja adalah 0,000 sehingga H1 diterima, kemudian pada variabel Sistem Penghargaan adalah 0,008 sehingga H2 diterima.

Uji t

Hasil Uji t Hipotesis pertama

Hipotesis pertama adalah adanya pengaruh variabel sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,383 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau dibawah nilai 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua adalah adanya pengaruh variabel sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,878 dan nilai signifikansinya sebesar 0,008 atau berada dibawah nilai 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis kedua **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) Sistem pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengkonfirmasi teori motivasi dua faktor Herzberg. Dalam teori motivasi dua faktor Herzberg, sistem pengukuran kinerja merepresentasikan faktor *hygiene* yang merupakan faktor ekstrinsik yang akan mempengaruhi perilaku motivasi individu dalam bekerja. Dengan adanya kebijakan perusahaan melalui sistem pengukuran kinerja yang baik akan mendorong manajer untuk termotivasi mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Maka dari itu, sistem pengukuran kinerja

manajer dalam PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan dengan baik membuat manajer termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melakukan yang terbaik sehingga kinerja PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ini sejalan dengan Kumentas (2013), Sianipar (2013), Mintje (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengukuran kinerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem pengukuran kinerja, perusahaan diasumsikan telah melakukan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja untuk mengetahui seberapa bagus kinerja seluruh personel perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Sistem penghargaan dalam penelitian ini mengkonfirmasi teori motivasi dua faktor Herzberg. Dalam konstruk teori motivasi dua faktor Herzberg, sistem penghargaan merepresentasikan faktor *hygiene* yang merupakan faktor ekstrinsik yang akan mempengaruhi perilaku motivasi individu dalam bekerja. Kebijakan perusahaan melalui sistem penghargaan yang baik akan mendorong seluruh personel perusahaan termasuk manajer untuk termotivasi bekerja dengan maksimal bagi perusahaan. Sebab jika para manajer merasa ada keadilan atas penghargaan yang diberikan maka akan berdampak terhadap kinerja manajerial perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer ingin mendapatkan penghargaan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mintje (2013), Susanti (2015), Hermawan, Mahmud, dan Agustina (2014), Yudhistira (2015) dan Jusuf (2013) membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem penghargaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

Berdasarkan hasil dalam Pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja akan memotivasi manajer dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan perusahaan sehingga akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja manajerial PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu.

II. SIMPULAN,IMPLIKASI,DAN,PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, yaitu untuk membuktikan apakah adaya pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial Pada PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu. Sistem kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem pengukuran kinerja maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini semakin memperkuat dan mendukung teori motivasi dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu salah satunya faktor *hygiene* faktor (faktor kesehatan) yang merupakan faktor ekstrinsik yang akan mempengaruhi motivasi seorang individu untuk bekerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, jaminan kerja, dan administrasi perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan juga menjadi bahan referensi, khususnya mengkaji topik

yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi-institusi khususnya perusahaan PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu. Bagi PT POS Indonesia Provinsi Bengkulu Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja untuk mengetahui seberapa bagus kinerja seluruh personel perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial perusahaan

Keterbatasan penelitian

Adapun keterbatasan yang terdapat didalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Manajerial.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Y. (2010). *Pengaruh Penerapan Total Quality Management Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. KA (Persero) DAOP IX Jember)*. Jember: Tidak Dipublikasikan.
- Anwar, S. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azmi, Z. (2015). *Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Asuransi Pekanbaru*. Jurnal FEKON Vol 2 No 2.
- Dewi, I. R. 2013. "Pengaruh Penerapan *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Di Kota Padang Dan Bukittinggi)." *Jurnal Akunransi*
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hansen, Don R. and Maryanne M. Mowen. 2007. *Management Accounting*, Seven edition, Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co
- Hasibuan, Melisa Zuriani, 2013. Analisis Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward dan TQM Terhadap Kinerja Manajerial Di PT. Olagafood Industry Tanjung Morawa Sumatera Utara, *Jurnal Akuntansi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU.
- Hermawan, A., Mahmud, A., dan Agustina, L. 2014. "Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial." *Accounting Analysis Journal*, 3(1)
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian dan Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPEE

- Jusuf, R. S. 2013. "Analisis Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial". *Jurnal EMBA*. Vol. 1 (3)
- Kumentas, 2013. Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. POS Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 (3)
- Kurnianingsih, Retno, Indriantoro, 2001. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan Penerapan Teknik *Total Quality Management*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*, Jakarta: Salemba empat.
- Lastanto, Y. K. 2010. Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Reward, dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Skripsi*. STIE Perbanas. Surabaya
- Locke, Edwin A and Gary P Latham, 1968, *New Directions in Goal-Setting Theory*, Association for Psychological Science
- Mardiyah, AinulAida , Listianingsih. 2005. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward dan Profit Center terhadap Hubungan Antara *Total Quality Management* dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal SNA VIII*
- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee dan S.J. Carroll (1993). "*Development of Managerial performance: A Research approach*". Cincinnati. OH: Southwestern publishing Co.
- Mintje, Nastiti. 2013. Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 (3)
- Miranta, D. 2012. "Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Miratani Dua Tujuh Jember." Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember
- Mulyadi, Setyawan, 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Ke Dua. Yogyakarta: Aditya Media
- _____, 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narsa, dan Yuniawati 2003. Pengaruh Interaksi Antara *Total Quality Management* Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Pt Telkom Divre V. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. Vol.5

- _____. 2003. Pengaruh Interaksi Total Quality Manajemen dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Fakultas Ekonomi- Universitas Kristen Petra
- Nasution. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Edisi Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia. Poernomo, Eddy. 2006. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*. Vol. 6
- Rachmawati, Ayu Rizky, 2009. "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Dan Penerapan *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Surabaya." Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 98 Jilid 1*. Jakarta: PT. Prehallindo. Saesary, Yuni. 2013 "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Penerapan *Total Quality Management* (Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu ekonomi*
- Setyani, Marsalita. 2015. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II – Jember), *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*.
- Sianipar, R. D. 2013. "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Kota Padang)." *Jurnal Akuntansi*,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta