

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Total Quality Management* (TQM) diantaranya kepemimpinan, fokus pelanggan, keterlibatan karyawan, perencanaan strategis, kerjasama tim, perbaikan berkesinambungan terhadap kinerja karyawan dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dapat diolah adalah 76 responden dan dianalisis dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,017 yang artinya  $\leq 0,05$ . Sehingga kepemimpinan mampu untuk meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil analisis (MRA3) bahwa nilai signifikansi sebesar 0,301 yang berarti  $\geq 0,05$  maka sistem penghargaan tidak memperkuat ataupun memperlemah kepemimpinan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan .
2. Fokus pelanggan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,000 yang artinya  $\leq 0,05$ . Sehingga

fokus pelanggan mampu untuk meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi pengaruh fokus pelanggan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil analisis (MRA3) bahwa nilai signifikansi sebesar 0,975 yang berarti  $\geq 0,05$  maka sistem penghargaan tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh fokus pelanggan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan .

3. Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,000 yang artinya  $\leq 0,05$ . Sehingga dengan adanya keterlibatan karyawan berprestasi dalam pengambilan keputusan akan dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil analisis (MRA3) bahwa nilai signifikansi sebesar 0,040 yang berarti  $\leq 0,05$  maka sistem penghargaan memperkuat pengaruh keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,040 yang artinya  $\leq 0,05$ . Sehingga perencanaan strategis yang baik dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi perencanaan strategis terhadap kinerja

karyawan didapatkan hasil analisis (MRA3) bahwa nilai signifikansi sebesar 0,534 yang berarti  $\geq 0,05$  maka sistem penghargaan tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,829 yang artinya  $\geq 0,05$ . Hasil lain juga didukung dari mayoritas jawaban responden yang tidak setuju terhadap kerjasama tim. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama tim di tempat mereka bekerja. Sehingga kerjasama tim tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika memang terdapat kerjasama tim didalamnya. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan tidak dapat disimpulkan karena variable kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Perbaikan Berkesinambungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji moderated regression analysis (MRA) sebesar 0,012 yang artinya  $\leq 0,05$ . Sehingga perbaikan berkesinambungan yang dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pada pengujian variabel sistem penghargaan dalam memoderasi perbaikan berkesinambunagn terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil analisis (MRA3) bahwa nilai

signifikansi sebesar 0,316 yang berarti  $\geq 0,05$  maka sistem penghargaan tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh perbaikan berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2. **Keterbatasan Penelitian**

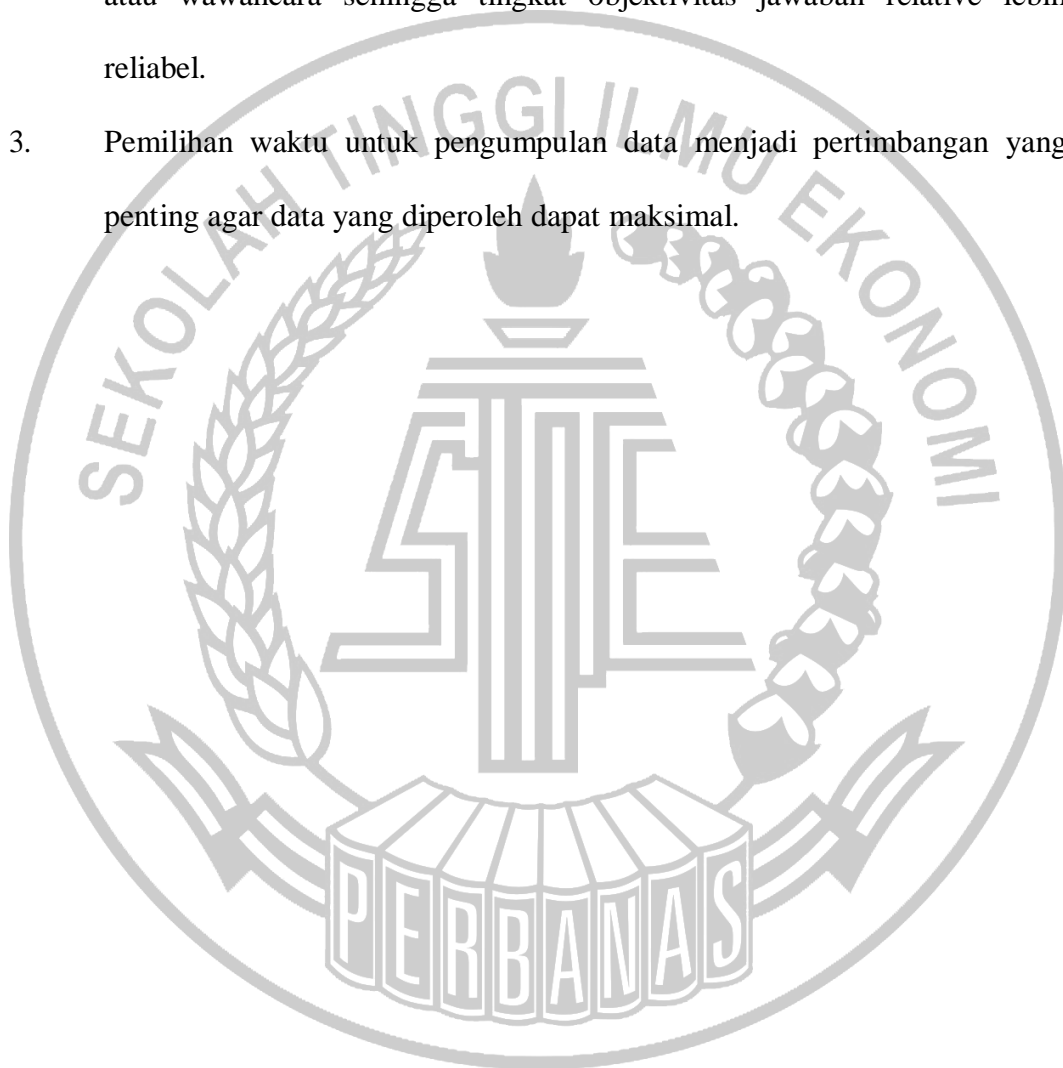
Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan baik dalam hal responden penelitian, metode yang digunakan, maupun pengujian. Keterbatasan penelitian tersebut antara lain:

1. Terdapat kendala dalam memperoleh data karena adanya pandemic Covid 19. Sehingga data yang didapatkan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini merupakan kondisi yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti.
2. Penggunaan kuisioner pasif tidak menunjukkan hasil yang sebenar-benarnya. Hal tersebut dikarenakan responden sudah disediakan pilihan jawaban di kuisioner sehingga peneliti tidak mendapatkan jawaban objektif dalam penilaian pernyataan yang terdapat dalam *google form* tersebut dan jawaban cenderung subjektif. Jawaban atas pernyataan kuisioner tersebut menimbulkan interpretasi yang tidak tepat dalam jawaban kuisioner yang disebarkan.

## 5.3. **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai pertimbangan, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya yang menggunakan topik penelitian serupa diharapkan memperkaya sample penelitian supaya hasil yang diperoleh dapat mencakup kriteria sample.
2. Teknik pengumpulan data lebih baik menggunakan metode secara langsung atau wawancara sehingga tingkat objektivitas jawaban relative lebih reliabel.
3. Pemilihan waktu untuk pengumpulan data menjadi pertimbangan yang penting agar data yang diperoleh dapat maksimal.



## DAFTAR RUJUKAN

- Alhudri, S., & Heriyanto, M. (2015). Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau 2 Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298. *Tqm*, volume 2 n, 1–14.
- Amarullah, I., & Sudaryanto, B. (2017). Analisis Pengaruh Tqm Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Rimatex Putra Nusantara Wanarejan Taman, Pematang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 5(4), 1–11.
- Christanti, N. S., & Witjaksono, A. D. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(2), 119–130. <https://doi.org/10.12962/j26151847.v3i2.5886>
- Fatimah, F., Moelyati, T. A., & Syailendra, S. (2016). The Impact of Total Quality Management Practice on Employees' Satisfaction and Performance: The Case of Mass Media's Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 182. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9296>
- Japlani, A., & Organisasi, K. (2019). *Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. great giant pineapple*. 13(2).
- Mohamud, G. Y., Mohamud, A. S., & Mohamed, B. H. (2015). The relationship between strategic management and organizational performance in mogadishu-somalia. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(2), 42–51.
- Pambreni, Y., Khatibi, A., Ferdous Azam, S. M., & Tham, J. (2019). The influence of total quality management toward organization performance. *Management Science Letters*, 9(9), 1397–1406. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.011>
- Pitanatri, P. D. S. (2019). Override parade : isu-isupariwisata berkelanjutan pada destinasi kepulauan di indonesia. *Media Wisata*, 17(2), 131–149. <https://doi.org/10.36276/mws/v17i2>
- Pratama, A. A. N., & Maghfiroh, F. N. (2016). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Jawa Tengah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 93. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i1.93-117>
- Sengkey, G. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bank Sulut Cabang Amurang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1509–1519.
- Singh, V., Kumar, A., & Singh, T. (2018). Impact of TQM on organisational performance: The case of Indian manufacturing and service industry. *Operations Research Perspectives*, 5, 199–217.

<https://doi.org/10.1016/j.orp.2018.07.004>

Zulkarnain, I, Gemina, D., & Yuningsih, E. (2019). Pengaruh total quality management terhadap kinerja karyawan pt bcd bogor the effect of total quality management to employee This research aims to analysis employee performance which is influenced by total quality management ( TQM ) simultaneously and part. *Jurnal Sosial Humaniora P-ISSN 2087-4928 e-ISSN 2550-0236 Volume 10 Nomor 1, April 2019, 10*, 40–48.

Zulkarnain, Iskandar, Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora, 10*(1), 40. <https://doi.org/10.30997/jsh.v10i1.1615>

<https://majalah.tempo.co/read/ekonomi-dan-bisnis/159692/harga-gula-naik-akibat-pasokan-menipis?hidden=login>

