



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management (TQM)* dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating terhadap kinerja manajerial pada Perbankan di Tembilahan. Dimana uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,435 atau sebesar 43,5%. Hal ini berarti 43,5% variabel Kinerja Manajerial dipengaruhi oleh *Total Quality Management* dengan variabel moderasi Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,5\% = 56,5\%)$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.
2. Uji secara parsial bahwa Variabel *Total Quality Management* (X_1) memberikan nilai t_{hitung} sebesar $3,005 > t_{tabel} 2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,005 > 0,05$, sehingga variabel *Total Quality Management* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.
3. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_2) memberikan nilai t_{hitung} sebesar $4,832 > t_{tabel} 2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga

variabel Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

4. Variabel Sistem Penghargaan (X_3) memberikan nilai t_{hitung} sebesar $5,986 > t_{tabel}$ $2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga variabel Sistem Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.
5. Variabel Moderating 1 yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_2 dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,917 < t_{tabel}$ $2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,367 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengukuran Kinerja tidak merupakan variabel moderating antara *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa interaksi antara *total quality management* dan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja manajerial, dan sistem pengukuran kinerja bukan merupakan variabel moderating.
6. Variabel Moderating 2 yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_3 dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,689 < t_{tabel}$ $2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,496 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Penghargaan tidak merupakan variabel moderating antara *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa interaksi antara *Total Quality Managment* dan sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja manajerial, dan sistem penghargaan bukan merupakan variabel moderating.
7. Uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $9,986$ sedangkan F_{tabel} sebesar $2,90$ dengan df pembilang = 3, df penyebut = 32 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$.



Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan memoderasi *Total Quality Management* secara simultan terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Tembilahan.

5.2. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Kualitas Produk, misalnya kompensasi, moralitas manajemen dan lain-lain sebagainya.
2. Bagi pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja pada perusahaan, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Tembilahan saja tetapi juga di kota-kota besar lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
4. Perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti seiring dengan perubahan dan perkembangan peradaban.

