



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dari masing-masing hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Total Quality Management* (TQM), Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden.
2. *Total Quality Management* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 2,568, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,048 ($2,568 > 2,048$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau TQM berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip TQM, seperti perbaikan berkelanjutan, fokus pada kualitas layanan, dan kepuasan nasabah, mampu mendorong peningkatan kinerja manajerial di perbankan.
3. Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 3,059, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,048 ($3,059 > 2,048$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan. Hal ini



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan mampu memotivasi karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama tim, sehingga meningkatkan kinerja manajerial di perbankan.

4. Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,264, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,264 > 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 1,140, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,048 ($1,140 < 2,048$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak atau Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen manajer terhadap organisasi belum sepenuhnya berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kinerja manajerial.
5. *Total Quality Management* (TQM), Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Selain itu, diperoleh nilai F hitung = 7,318, lebih besar dari F tabel = 2,95 ($7,318 > 2,95$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) diterima, yang berarti secara simultan (bersama-sama) TQM, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan.
6. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 menunjukkan bahwa TQM, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 37,9% terhadap Kinerja Manajerial pada perbankan di Tembilahan, sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.



5.2 Saran

Untuk pengembangan penelitian dan peningkatan kualitas pembelajaran di masa mendatang, berikut beberapa saran dari peneliti:

1. Bagi Peneliti

- a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja manajerial. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,379 menunjukkan bahwa masih terdapat 62,1% variasi Kinerja Manajerial yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti budaya organisasi, motivasi kerja, sistem reward, atau kepuasan kerja.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan populasi yang lebih luas, tidak hanya pada perbankan di tembilahan, agar hasilnya dapat digeneralisasi lebih luas. Selain itu, penggunaan metode campuran dapat memperkaya data dan mendalami alasan-alasan yang tidak terjangkau oleh kuesioner.

2. Bagi Perbankan

- a. Perbankan perlu untuk meningkatkan penerapan TQM secara konsisten untuk meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kepuasan nasabah.
- b. Manajemen perlu meningkatkan keterampilan kepemimpinan serta memperkuat komitmen organisasi melalui sistem reward, pengakuan prestasi, dan pemberian tanggung jawab yang jelas agar dapat mendorong kinerja tim lebih efektif, memperkuat koordinasi, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Bagi Akademik

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengaitkan teori TQM, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi dengan kinerja manajerial dalam konteks perbankan.
- b. Dapat digunakan untuk mengembangkan modul pelatihan atau program studi terkait manajemen perbankan, terutama dalam penerapan TQM dan kepemimpinan efektif yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel pendukung lain seperti budaya organisasi, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan, untuk melihat pengaruh simultan yang lebih lengkap terhadap kinerja manajerial.
- b. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan desain longitudinal agar mampu memantau perubahan kinerja manajerial seiring waktu dan mengevaluasi dampak jangka panjang dari TQM, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.