

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $2,686 > 2,003$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Brebes.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $2,579 > 2,003$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Brebes.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $3,332 > 2,003$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Brebes.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $35,333 > 2,769$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel independen yaitu antara total quality management, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Brebes

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan berbagai hal, yaitu dengan melakukan Total Quality Management yaitu dengan

menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus terhadap produk jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya baik yang didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal organisasi.

2. Pemberian kepuasan untuk karyawan itu sangat penting karena, kepuasan karyawan suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu, Total Quality Management, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun saran variabel independen untuk peneliti selanjutnya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

