

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada bank BTN Syariah KC Cirebon secara parsial. Analisis menunjukkan indikator “Komunikasi yang efektif” memiliki rata-rata nilai terbesar, sedangkan indikator “Dengar pendapat/diskusi” memiliki nilai rata-rata terendah.
2. Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada bank BTN Syariah KC Cirebon secara parsial. Analisis menunjukkan ketidaksignifikanan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial ini dapat disebabkan oleh faktor sistem penghargaan yang berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) tahunan yang cenderung mempengaruhi produktivitas individu bukan kinerja manajerial.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *total quality management* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja manajerial pada BTN Syariah KC Cirebon. Dalam uji koefisien determinasi sebesar 83,9% dan sisanya 16,1 %. Analisis menunjukkan bahwa indikator “Perwakilan pimpinan yang berperan baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi dan indikator “Ada audiensi/musyawaharah ketika ada permasalahan” memiliki nilai rata-rata terendah.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel *total quality management*, implikasi secara praktis berdasarkan temuan penelitian ini, yaitu perusahaan dapat terus menerus memperkuat sistem komunikasi internal serta penerapan diskusi ringan agar koordinasi antar karyawan dan pimpinan semakin optimal. Lingkungan kerja yang positif dan budaya kerja yang suportif dapat dipertahankan untuk memastikan komunikasi tetap terbuka. Penerapannya tetap berperan dalam mengoptimalkan perbaikan berkelanjutan.
2. Pada variabel motivasi kerja, implikasi secara praktis berdasarkan temuan penelitian ini, yaitu penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penyesuaian sistem penilaian dan penghargaan agar tidak hanya fokus pada hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan kontribusi manajerial secara menyeluruh.
3. Pada variabel kinerja manajerial, implikasi secara praktis berdasarkan temuan penelitian ini, yaitu mempertahankan pimpinan yang mampu mengambil keputusan strategis, mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Selain itu mampu mengedepankan kualitas kerja, mendorong partisipasi aktif karyawan, serta memperkuat sinergi antar karyawan. Oleh karena itu, jika keseluruhan dapat diimplikasikan dengan baik, kinerja manajerial akan menjamin keberlanjutan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka dapat diberikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Pada variabel *total quality management* terdapat penilaian terkecil yaitu pada indikator “Dengar pendapat/diskusi” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi antar karyawan sudah berjalan dengan lancar,

namun perusahaan belum maksimal dalam menciptakan mekanisme diskusi ringan untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, untuk memperbaikinya dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya yaitu merancang dan mengimplementasikan mekanisme yang lebih terstruktur dan terjadwal untuk diskusi ringan yang melibatkan seluruh karyawan. Selain itu, Diskusi ini dapat dilakukan dalam suasana santai, seperti *sharing session* setelah jam kerja, agar lebih interaktif dan tidak terasa membebani, dimana karyawan semua tingkat dapat terlibat, dan memastikan bahwa diskusi tersebut memberi ruang untuk kontribusi yang beragam.

2. Pada variabel motivasi kerja terdapat ketidaksignifikanan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial ini dapat disebabkan oleh faktor sistem penghargaan yang berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) tahunan yang cenderung mempengaruhi produktivitas individu bukan kinerja manajerial. Dengan demikian, untuk memperbaikinya perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga mencakup aspek-aspek manajerial.
3. Pada variabel kinerja manajerial terdapat penilaian terkecil yaitu pada indikator “Ada audiensi/musyawahar ketika ada permasalahan”. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi dan efektivitas audiensi atau musyawarah yang diadakan oleh pimpinan ketika menghadapi permasalahan belum sepenuhnya maksimal dalam pelaksanaan. Dengan demikian untuk memaksimalkannya dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya yaitu menjadwalkan audiensi atau musyawarah secara rutin, sehingga tercipta ruang diskusi yang lebih terbuka. Selain itu, pimpinan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan secara langsung atau melalui forum khusus, seperti sesi diskusi ringan internal untuk aspirasi karyawan.. Hal ini tidak hanya meningkatkan komunikasi, tetapi juga menciptakan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan masalah atau

ide-ide konstruktif lebih awal sebelum masalah tersebut berkembang menjadi isu yang lebih besar.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON