

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Total Quality Management* (TQM), budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Reward* sebagai variabel *Moderating* pada Bank BTN Syariah KC Cirebon. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* merupakan quasi moderasi yang mampu memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh *Total Quality Management* dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bank BTN Syariah KC Cirebon. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebelum adanya *Reward* sebesar 0,419 (15%) yang memiliki nilai positif dan nilai signifikan 0,006 (1%) yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%) dan setelah adanya *Reward* sebesar 0,524 (24%) yang memiliki nilai positif dan nilai signifikan 0,050 (5%) yang sama dengan $\alpha = 0,05$ (5%) serta hasil T_{hitung} sebesar 2.974 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 0,684
2. Sistem *Reward* merupakan quasi moderasi yang mampu memoderasi secara positif (memperlemah) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada bank BTN Syariah KC Cirebon. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebelum adanya *Reward* sebesar 0,291 (7%) yang memiliki nilai positif dan nilai signifikan 0,049 (5%) yang sama dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dan setelah adanya *Reward* 0,073 (3%) yang memiliki nilai positif dan nilai signifikan 0,771 (77%) yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%) serta hasil T_{hitung} sebesar 2.084 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 0,684
3. Sistem *Reward* merupakan quasi moderasi yang mampu memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh Komitmen Organisasi dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bank BTN Syariah KC Cirebon dan diperkuat lagi dengan *Reward* sebagai variabel *Moderating*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (B) sebelum adanya *Reward* sebesar 0,587 (28%) yang memiliki nilai positif dan nilai

signifikan 0,000 (0%) yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%) dan setelah adanya *Reward* 0,487 (28%) yang memiliki nilai positif dan nilai signifikan 0,025 (3%) yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta hasil T_{hitung} sebesar 4,138 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 0,684.

4. Variabel Total Quality Managemen (TQM) (X1). Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) yang dimoderatori *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan Uji F_{test} (Uji Simultan) atau F_{hitung} 8,325 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,96 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan bagi Bank BTN Syariah KC Cirebon sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, perusahaan hendaknya lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui indikator seperti *Total Quality Managemen* (TQM) yang diterapkan keseluruhannya, karna pada Bank BTN ini hanya empat komponen saja yang diterapkan, jika diterapkan keseluruhan tingkat kinerja karyawan dipastikan akan meningkat secara signifikan dan *human eror* dapat diminimasir.
2. Pada *Total Quality Managemen* (TQM) faktor pendidikan dan pelatihan untuk karyawan yang diikutsertakan yang diadakan oleh perusahaan harus diperlukan perhatian khusus, karna bank BTN termasuk bank BUMN maka pemerintah pun harus andil besar didalamnya diikuti juga oleh manajer dan juga karyawannya dengan fokus pada masing-masing bidangnya.
3. Bank BTN secara baik sudah menerapkan semua komitmen yang ada dan tercermin karna banyak sekali karyawan yang tidak bersedia meninggalkan pekerjaannya. Untuk Budaya Organisasi diharapkan juga perusahaan memberikan bahkan meningkatkan *skill* kepada karyawannya dengan pengetahuan secara maksimal sekaligus mencerminkan budaya organisasi yang sudah ada secara menyeluruh kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki pandangan yang terarah dan karyawan dapat bekerja lebih giat lagi.