

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Total Quality Management* (TQM), sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan (*reward*), komitmen organisasi, dan inovasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia wilayah Pekanbaru. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden di dominasi oleh karyawan jenis kelamin perempuan sebanyak 46 responden (59.8%), usia yang mendominasi adalah umur 26-35 sebanyak 29 responden (37.7%), pendidikan terakhir yang mendominasi adalah Sarjana (S1) sebanyak 30 responden (38.9%), dan masa kerja yang mendominasi adalah masa 11-20 tahun sebanyak 26 responden (33.8%).
2. *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (2.319) lebih besar dari pada ttabel (1.993) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $0.023 < = 0.05$. Hal ini menunjukkan penerapan TQM yang baik di PT. Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (2.578)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih besar dari pada ttabel (1.993) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $0.012 < = 0.05$. Hal ini menunjukkan Sistem Pengukuran Kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik karena kinerja karyawan sangat dibutuhkan PT. Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru.

4. Sistem penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (3.090) lebih besar dari pada ttabel (1.993) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $0.003 < = 0.05$. Hal ini menunjukkan pemberian *reward* merupakan pemotivasian yang lebih kuat untuk meningkatkan kualitas kerja. Diberlakukannya *reward* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (2.680) lebih besar dari pada t tabel (1.993) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $0.009 < = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru. Komitmen yang tinggi menjadikan seorang karyawan lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik.
6. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung (2.446) lebih besar dari pada ttabel (1.993) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $0.017 < = 0.05$. Hal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini menunjukkan karyawan penggerak inovasi dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya inovasi maka kreativitas akan lebih dipacu untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

7. Secara simultan menunjukan bahwa *Total Quality Management (TQM)*, Sistem pengukuran kinerja, Sistem penghargaan (*Reward*), Komitmen organisasi, dan Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
8. Hasil perhitungan analisis Koefisien Determinasi diperoleh Adjust R^2 sebesar 0.838. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Managemen (TQM)* (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), Sistem Penghargaan (*Reward*) (X3), Komitmen Organisasi (X4), dan Inovasi (X5) Dapat Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,8%. Sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teramati dalam model penelitian ini.

6.2 Implikasi Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pos Indonesia wilayah Pekanbaru dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya juga dapat dijadikan referensi kepada PT.Pos Indonesia mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu *Total Quality Management (TQM)*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (*Reward*), Komitmen Organisasi, dan Inovasi, sehingga dapat memberi kepuasan kepada publik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6.3 Keterbatasan Penelitian

1. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, sehingga adanya keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari *Total Quality Management (TQM)*, Sistem pengukuran kinerja, Sistem penghargaan (*Reward*), Komitmen organisasi, dan Inovasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6.4 Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Total Quality Managemen (TQM)*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (*Reward*), Komitmen Organisasi, dan Inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka pihak PT.Pos Indonesia wilayah Pekanbaru disarankan untuk bisa meningkatkan penerapan *Total Quality Managemen (TQM)*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (*Reward*), Komitmen Organisasi, dan Inovasi sehingga dapat berdampak baik bagi perusahaan terutama dalam peningkatan Kinerja Karyawan.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah responden dan memperluas ruang lingkup penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi akan lebih akurat. Dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan, insentif, lingkungan kerja yang di duga juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

