

**PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. PJB UBJOM TANJUNG AWAR – AWAR
TUBAN)

Arinil Haqiyya, Rini Rahayu Kurniati, Daris Zunaida

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: ahaqiyya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini akan dilakukan di PT.PJB pada unit cabang UBJOM tanjung awar – awar. Dalam hal ini PT.PJB yaitu PT. pembangkitan Jawa Bali adalah Perusahaan pembangkitan listrik dan anak perusahaan dari PT. PLN. Perusahaan ini bergerak di bidang pembangkitan listrik, operasi, perawatan, dan bisnis lainnya yang terkait dengan kelistrikan nasional. PT. PJB memiliki segmen usaha utama sebagai penyedia tenaga listrik melalui 9(Sembilan) unit pembangkitan (UP) dengan total kapasitas terpasang terbesar 7.055 MW yang terbesar di Indonesia. Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu guna mengetahui pengaruh dari adanya Total Quality Management dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Total Quality Management, kompensasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research will be conducted at PT.JPJ in the branch unit of UBJOM Tanjung Awar - Awar. In this case PT.JP is PT. generation of Java Bali is an electricity generation company and a subsidiary of PT. PLN. The company is engaged in electricity generation, operations, maintenance, and other businesses related to national electricity. PT. PJB has the main business segment as a provider of electricity through 9 (Nine) generating units (UP) with the largest total installed capacity of 7,055 MW, the largest in Indonesia. The purpose of this research is to find out the effect of Total Quality Management and compensation on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Total Quality Management, compensation and employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia berhadapan dengan fenomena ekonomi global. Adanya fenomena tersebut memaksa kita untuk meningkatkan terus kualitas dari segala bidang, sebab ketergantungan terhadap lingkungan menjadi hal serius yang di waspadai oleh setiap badan usaha. Dalam lingkup mikro perusahaan, permasalahan mengenai sumber daya manusia menjadi masalah pokok dalam

rangka mengembangkan kemampuan untuk bersaing.

Definisi sumber daya manusia menurut (Tanady, 2017, p. 29) adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin. Agar suatu bisnis dapat berkembang dan bertahan dalam persaingan bisnis tersebut perusahaan harus dapat menghasilkan produk dan jasa dengan mutu yang

terbaik. Selain mutu produk dan jasa perusahaan juga dituntut untuk menggunakan sistem manajemen yang baik, dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya. Manajemen perusahaan harus bekerja bersama – sama secara optimal untuk menghasilkan produk barang dan jasa yang berkualitas. Salah satu alat manajemen kualitas yang biasa digunakan adalah *Total Quality Management (TQM)*.

Total Quality Management (TQM) merupakan sistem manajemen yang Mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Santosa, 1992, p. 33). Penerapan *Total Quality Management* dalam suatu perusahaan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan *Total Quality Management* yang terencana dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Hensler dan Brunell (dalam Scheuing dan Christopher, 1993, pp. 165-166), ada empat prinsip utama dalam, *TQM* yaitu: 1) kepuasan pelanggan, 2) respek terhadap setiap orang, 3) manajemen berdasarkan fakta, 4) perbaikan yang berkesinambungan (Nasution, 2015). Di dalam model *TQM*, peranan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan, seperti penilaian kinerja, kompensasi, program pengakuan prestasi, dan sistem promosi merupakan motivasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

Definisi Kompensasi Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan definisi Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kompensasi dapat memberikan dua manfaat yaitu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Ketika motivasi itu sudah terbangun dalam diri setiap karyawan, secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan unsur yang penting dalam sebuah perusahaan karena kinerja karyawan akan dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Definisi kinerja menurut (Mangkunegara : 2007) dalam buku (Tanady, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas hasil kerja individu dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berlaku dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Layaman dan Putri Fauziyah (2018) yang berjudul “Pengaruh penerapan *Total Quality Management* dan sistem penghargaan terhadap karyawan” mengatakan bahwa *Total Quality Management* dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Cirebon.

Penelitian ini akan dilakukan di PT.PJB pada unit cabang UBJOM tanjung awar – awar. Dalam hal ini PT.PJB yaitu PT. pembangkitan Jawa Bali adalah Perusahaan pembangkitan listrik dan anak perusahaan dari PT. PLN. Perusahaan ini bergerak di bidang pembangkitan listrik, operasi , perawatan, dan bisnis lainnya yang terkait dengan kelistrikan nasional.

PT. PJB memiliki segmen usaha utama sebagai penyedia tenaga listrik melalui 9(Sembilan) unit pembangkitan (UP) dengan total kapasitas terpasang terbesar 7.055 MW yang terbesar di Indonesia.

Pada perusahaan PT.PJB menerapkan *management asset* dan salah satu manajemen didalamnya yang bernama *outage management* sistem ini diimplementasikan saat pemeliharaan unit ini dalam kondisi stop atau tidak beroperasi dengan harapan diperoleh hasil *on time*, *on quality*, dan *on cost*. Bila pekerjaan bisa selesai tepat waktu atau bahkan lebih cepat dan tetap memerhatikan kualitasnya maka perusahaan akan diuntungkan sedangkan bila melebihi dari waktu yang ditentukan maka perusahaan akan merugi. Dalam proses menjalankan pemeliharaan setiap bidang PT.PJB ini telah membentuk tim *Quality Control (QC)* di internal pelaksana pekerjaan yaitu PT. PJB UPHT untuk memastikan kualitas hasil pekerjaan masing – masing namun dirasa kurang maksimal dengan menggunakan satu tim ini dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang kurang dan belum bisa maksimal dalam mencapai target. Berikut adalah bagan struktur manajemen yang digunakan oleh PT. PJB Tanjung Awar – awar

Selain *Total Quality Management* , ada faktor permasalahan lain yang terjadi di PT. PJB,

yakni mengenai pemberian kompensasi, dimana dalam pemberian kompensasi ini masih terjadi permasalahan dikarenakan karyawan merasa tidak puas dengan jumlah yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pihak perusahaan telah mengatur pembagian kompensasi sesuai proporsi dan tingkat kinerja karyawan itu dalam bekerja. Berikut adalah data pembagian kompensasi yang telah diatur oleh PT.PJB :

Pasal 6

Tambahan tunjangan posisi kerja lebih (TTP kerja lebih)

Perhitungan TTP kerja lebih adalah sebagai berikut:

- 1) Perhitungan kompensasi TTP kerja lebih dihitung berdasarkan tarif per jam sebagai berikut :

$$1/173 \times P1$$

- 2) khusus karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja *regular* untuk melaksanakan pekerjaan darurat/*emergency* yang bersifat *on call* berdasarkan permintaan. Supervisor produksi yang bertugas dengan persetujuan deputi manajer operasi, maka kan diberikan kompensasi per kedatangan sebesar.

Tabel 1 data SK kompensasi pada PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar

Sumber : PT. PJB UBJOM Tanjung – awar – awar, 2019

Jenjang jabatan	Tarif (Rp)
Supervisor atas	125.000
Fungsional 5 & supervisor dasar	125.000
Fungsional 6	125.000

- 3) bagi karyawan yang tidak masuk kerja sebagaimana jadwal yang ditentukan, maka TTP kerja lebih pada hari tersebut tidak dibayarkan.

Dari penjelasan permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul “**pengaruh penerapan Total Quality Management dan kompensasi terhadap kinerja karyawan**”.

1. Rumusan masalah

1. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah *Total Quality Management* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Total Quality Management

TQM diartikan sebagai perpaduan semua fungsi dari perusahaan ke dalam Falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, *teamwork*, *produktivitas*, dan pengertian serta kepuasan pelanggan (*Ishikawa* dalam *pawitra*, 1993, p. 135) dalam buku (Nasution, 2015).

Pengaruh penerapan *Total Quality Management (TQM)* terhadap pemberdayaan karyawan (Marbun, 1993, pp. 227-231) adalah :

1. Peran karyawan
2. Peran pimpinan
3. Hubungan antar karyawan dan pimpinan
4. Aspek organisasi dan manajemen
5. Aspek lingkungan kerja

Kompensasi

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam buku (sinambela, 2016) definisi Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (sinambela, 2016, p. 234) Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung
3. Insentif

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut (Mangkunegara : 2007) dalam buku (Tanady, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Para pemimpin dan manajer tentu membutuhkan sebuah parameter dan kriteria dalam menilai bagaimana kinerja diukur. Terdapat 5 (lima parameter yang digunakan oleh manajer dalam mengukur pencapaian kinerja dari karyawannya Menurut (Tanady, 2017) :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada latar dan rumusan masalah yang telah dibahas pada bab

sebelumnya, maka jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (sugiyono, 2004, p. 14). Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang mana dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk meramalkan, menjelaskan dan mengontrol suatu gejala (sugiyono, 2004, p. 14).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi kasus pada karyawan PT.PJB UBJOM tanjung awar – awar, yang berlokasi di Semangke, Wadung Kecamatan Jenu Kabupaten Tuban.

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai pada bulan Februari 2020 sampai juni 2020.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Total Quality Management (X₁)

Kompensasi (X₂)

Kinerja karyawan (Y)

Variabel dan pengukuran

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2008, p. 380), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1 Deskripsi Variabel

No.	Variabel	Indikator	sumber
1.	<i>Total Quality Management (TQM) (X₁)</i>	1. Peran karyawan 2. Peran pimpinan 3. Hubungan antar karyawan 4. Aspek organisasi dan manajemen 5. Aspek lingkungan kerja	(Marbun, 1993, pp. 227-231)
2.	Kompensasi (X ₂)	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung 3. Insentif	(sinambela, 2016)
3.	Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	(Tanady, 2017)

Sumber: Data diolah (April 2020)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut, (Corper dkk ; 2009) dalam (Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019, p. 123) populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 311 PT.PJB UBJOM tanjung awar – awar. Unit populasi dalam penelitian ini dibedakan sesuai dengan divisi.

Sampel

Menurut (Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019, p. 127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Penentuan jumlah dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* (Suliyanto, 2005 :108).

$$\text{Rumus slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error*, yaitu tingkat kesalahan maksimal pengambilan sampel yang dapat di toleransi atau bahkan yang diinginkan dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal dapat diambil sebesar :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{311}{1+(311)(10\%)^2}$$

$$n = \frac{311}{1+(311)(0,01)}$$

$$n = \frac{311}{1+3,11} = \frac{311}{4,11}$$

$$n = 75,66 \text{ dibulatkan menjadi } 76$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan 76 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. wawancara

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. (Sugiyono, Metode Penelitian, kuantitatif, kualitatif dan R&D, 2008, p. 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Tabel 2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen

Pilih Jawaban	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2008:93-94

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, 2016, p. 126) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Siregar, 2013, p. 55) realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji t (parsial)

Uji parsial; digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval / rasio dengan variabel interval / rasio yang melibatkan hubungan lebih dua variabel yang tidak kita ukur (Hasan, 2009 : 100). Pengujian untuk hipotesis menggunakan uji t. Hal ini untuk menguji apakah *Total Quality Management* (X₁) secara sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kompensasi (X₂) secara sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel (Hasan, 2009 : 99).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,577	0,1901	Valid
X1.2	0,747	0,1901	Valid
X1.3	0,794	0,1901	Valid
X1.4	0,773	0,1901	Valid
X1.5	0,768	0,1901	Valid
X1.6	0,676	0,1901	Valid
X1.7	0,780	0,1901	Valid

Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,692	0,1901	Valid
X2.2	0,681	0,1901	Valid
X2.3	0,672	0,1901	Valid
X2.4	0,718	0,1901	Valid
X2.5	0,782	0,1901	Valid
X2.6	0,780	0,1901	Valid

Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,731	0,1901	Valid
Y1.2	0,708	0,1901	Valid
Y1.3	0,754	0,1901	Valid
Y1.4	0,633	0,1901	Valid
Y1.5	0,725	0,1901	Valid
Y1.6	0,725	0,1901	Valid

Sumber : data diolah 2020

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Jumlah item	Keterangan
<i>Total Quality Management (X1)</i>	0,852	7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,790	6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800	6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,163	1,965		5,681	,000
	X1.TQM	,444	,072	,623	6,138	,000
	X2.KOMPENSASI	,057	,069	,085	,836	,406

a. Dependent Variable: Y1.KINERJA

Sumber: Data output SPSS versi 26.

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,163	1,965		5,681	,000
	X1.TQM	,444	,072	,623	6,138	,000
	X2.KOMPENSASI	,057	,069	,085	,836	,406

a. Dependent Variable: Y1.KINERJA

Sumber: Data output SPSS versi 26

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,608	2	88,304	29,768	,000 ^b
	Residual	216,550	73	2,966		
	Total	393,158	75			

a. Dependent Variable: Y1.KINERJA

b. Predictors: (Constant), X2.KOMPENSASI, X1.TQM

Sumber: Data output SPSS versi 26

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Total Quality Management* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban) maka dapat ditarik kesimpulan, Penelitian dengan judul “Pengaruh *Total Quality Management* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban. Yang menggunakan sebanyak 76 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji parsial
 - a. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel *Total Quality Management* dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Total Quality Management* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji t didapat nilai t hitung sebesar 0.836 > t tabel 1.6657 dan sig sebesar 0.000, dimana sig t < 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. didukung dengan data frekuensi, yang mana Terdapat pada poin X1.1 merupakan salah

satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja karyawan dengan jumlah rata – rata tertinggi sebesar 4.38 dapat diketahui *Total Quality Management* pada indikator peran karyawan.

- b. Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel kompensasi Uji parsial untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian uji t didapat nilai t hitung sebesar $0,836 < t \text{ tabel } 1,665$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh dalam Kinerja Karyawan. Didukung dengan data frekuensi, yang mana Terdapat pada poin X2.4 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan dengan jumlah rata – rata terendah sebesar 3.95 dapat diketahui kompensasi dengan indikator kompensasi tidak langsung yaitu karyawan menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk karyawan dan seluruh anggota keluarga karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Total Quality Management* dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian Uji F didapat nilai F hitung sebesar $29,768 > F \text{ tabel } 3,12$, sehingga dapat diketahui secara bersama sama bahwa *Total Quality Management* dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil dari perhitungan persamaan regresi linear berganda yaitu di peroleh $Y = 11,163 + 0,444 X_1 + 0,057 X_2$ Dari hasil koefisien beta tersebut, dapat diketahui bahwa semua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. dan dari hasil perhitungan tersebut variabel yang paling dominan adalah variabel *Total Quality Managment* (X1) yang memiliki nilai koefisien beta lebih besar yaitu sebesar 0,444. Nilai tersebut lebih tinggi di bandingkan dengan variabel yang lain yaitu variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,057

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran bagi PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Dari hasil uji t bahwa variabel *Total Quality Management* mempengaruhi kinerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan PT. PJB UBJOM Tanjung Awar-Awar Tuban mampu mempertahankan fungsi serta sistem manajemen yang nantinya mengangkat kualitas perusahaan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi yang hasilnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak perusahaan hendaknya melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi, terlebih peningkatan dalam hal pemberian asuransi penuh kepada keluarga dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan .
 - b. Dari hasil uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, *Total Quality Management*, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka sebaiknya *Total Quality Management* dan kompensasi dipertahankan dan bisa di tingkatkan lagi agar mencapai target yang di inginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan.
 - c. Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* adalah variabel yang sangat dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dari pihak Perusahaan sendiri harus mampu mempertahankan kualitas serta fungsi TQM selalu mampu mempengaruhi karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada T. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban. Sedangkan untuk variabel Kompensasi harus mampu memperbaiki dalam pembagian

atau pemberian kompensasi kepada karyawan agar mencapai target atau pemilihan karyawan yang tepat. Sehingga tidak terjadi ketimpangan atau ketidakpuasan karyawan mengenai kompensasi yang diberikan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Total Quality Management* dan kompensasi untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabel disiplin kerja. Karena variabel tersebut memungkinkan dapat mendukung untuk variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. 108. bandung: Remaja Rosdakarya.
- Diana, F. T. (2003). *Total Quality Management* . 4. Yogyakarta: Andi offset.
- Devita mayangsari, S. P. (2014). Pengaruh Total Quality Management dan kompensasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada PT. Djarum (studi kasus BL53 kudu).
- Fauziah, L. d. (2018). Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* dan Sistem penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. 10.
- Hasan. (2009). analisis data penelitian dengan statistik. jakarta: PT. bumi aksara .
- Marbun, E. H. (1993). Pengendalian Mutu terpadu. 227-231. Jakarta: PT. Gramedia.
- Nasution, M. N. (2015). Manajemen Mutu Terpadu. 17. bogor : ghalia indonesia .
- PT.PJB.COM. (t.thn.). Diambil kembali dari <https://www.ptpjb.com/id/>
- Saban, Echdar. (2017). Metode Penelitian manajemen dan bisnis panduan komprehensif langkah demi langkah penelitian untuk skripsi, tesis, dan disertasi. Bogor : ghalia Indonesia
- Sinambela, l. p. (2016). manajemen sumber daya manusia . 234. jakarta : PT. bumi aksara .
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif* . jakarta : KENCANA .
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. 14. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian, kuantitatif, kualitatif dan R&D. 93. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode peneilitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 69. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2005). Analisis data dalam Aplikasi Pemasaran. 108. Bogor : PT. Ghalia Indonesia.
- Samsul , S. F. (2015). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi (studi kasus pada CV ideal cipta yasa Blitar).
- Tanady, H. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: expert.
- Wahyuni, M. S. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis. 21. yogyakarta: ANDI.