



**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada karyawan PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Arinil Haqiyya**

NPM 216.01.09.2.045



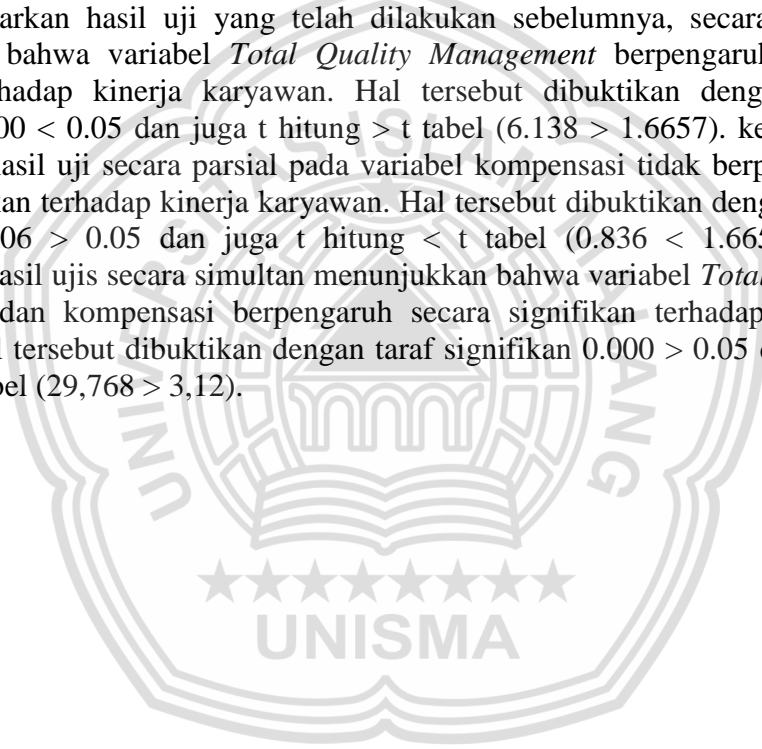
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG  
2020**

## RINGKASAN

Arinil haqiyya, 2020, **Pengaruh *Total Quality Management* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus Pada karyawan PT. PJB UBJOM Tanjung Awar – Awar Tuban) Dosen Pembimbing I : Dr. Hj. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II : Daris Zunaida S.AB, M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Total Quality Management* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah pembagian kuesioner, wawancara, dan observasi. Jumlah sampel yang digunakan 76 orang menggunakan metode analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dan juga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $6.138 > 1.6657$ ). kemudian, Berdasarkan hasil uji secara parsial pada variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan  $0.406 > 0.05$  dan juga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $0.836 < 1.6657$ ). dan Berdasarkan hasil ujis secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan  $0.000 > 0.05$  dan juga  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $29,768 > 3,12$ ).

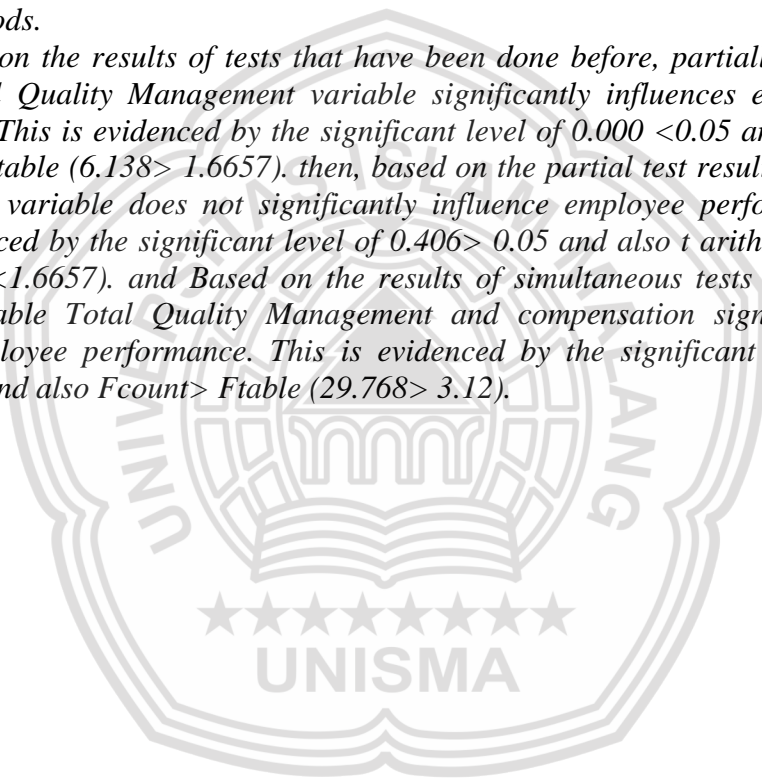


## SUMMARY

Arinil haqiyya, 2020, *The Effect of Total Quality Management and Compensation on Employee Performance (Case Study on PT. PJB UBJOM's employees Tanjung Awar - Awar Tuban) Supervisor I: Dr. Hj. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Supervisor II: Daris Zunaida S.AB, M.AB.*

*This study aims to determine the effect of Total Quality Management Effect and Compensation on Employee Performance. This type of research is quantitative. The method used is the distribution of questionnaires, interviews, and observations. The number of samples used 76 people using multiple linear analysis methods.*

*Based on the results of tests that have been done before, partially shows that the Total Quality Management variable significantly influences employee performance. This is evidenced by the significant level of  $0.000 < 0.05$  and also  $t_{arithmetic} > t_{table}$  ( $6.138 > 1.6657$ ). then, based on the partial test results on the compensation variable does not significantly influence employee performance. This is evidenced by the significant level of  $0.406 > 0.05$  and also  $t_{arithmetic} < t_{table}$  ( $0.836 < 1.6657$ ). and Based on the results of simultaneous tests showing that the variable Total Quality Management and compensation significantly influence employee performance. This is evidenced by the significant level of  $0.000 > 0.05$  and also  $F_{count} > F_{table}$  ( $29.768 > 3.12$ ).*





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

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.

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.

Prospek dari PT.PJB sendiri mulai dari 2014 hingga 2018 akan dipaparkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1 Ikhtisar kinerja perusahaan**

Indikator	2014	2015	2016	2017	2018
Produksi energi listrik ( <i>GWh</i> )	30,852	26,480	26,805	24,507	25,847
Penjualan energi listrik ( <i>GWh</i> )	29,661	25,392	25,737	23,441	24,752
<i>EAF Eksisting (%)</i>	95.73	93.42	93.46	94.68	94.09
<i>EAF FTP-1 (%)</i>	62.42	79.38	72.14	76.33	77.20
<i>EFOR Eksisting (%)</i>	0.57	1.21	1.90	1.10	1.01
<i>EFOR FTP-1 (%)</i>	24.37	12.95	20.33	8.58	10.34
Tara Kalor <i>Netto Eksisting (Kcal/KWh)</i>	2,461.85	2,445.27	2,487.14	2,409.06	2,464.36
Tara Kalor <i>Netto FTP-1 (kcal/KWh)</i>	2,758.39	2,741.59	2,795.95	2,692.18	2,676.67
Jumlah karyawan	2,532	2,808	2,952	3,172	3,074
Jumlah daya mampu <i>Netto (MW)</i>	6,384	6,375	10,443	10,515	10,815
Skor <i>Assessment GCG</i>	90.28	92.45	93.01	93.64	94.17
Tingkat kesehatan	99.16	97.72	90.09	95.79	92.72
	AAA	AAA	AA	AAA	AA

Sumber : *Website* (PT.PJB.COM, n.d.)

Menurut hasil wawancara ketika penelitian dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi penurunan tingkat produksi energi fenomena ini disebabkan karena PT.PLN menginginkan efisiensi pada biaya produksi dengan memilih bahan bakar batu bara, akan tetapi PT.PJB cenderung memilih menggunakan bahan bakar gas dan BBM. Maka PT.PLN cenderung mengutus menggunakan bahan bakar dengan biaya yang murah.

Pada perusahaan PT.PJB menerapkan *management asset* dalam hal ini *management asset* memiliki pengertian sebagai kegiatan dan praktik yang sistematis dan terkoordinir oleh organisasi dalam mengelola aset dan



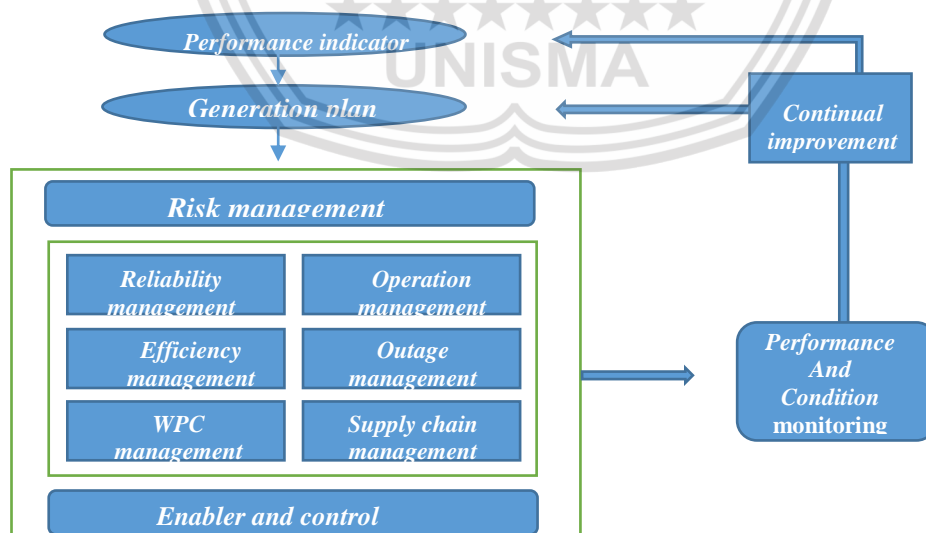
mengoptimalkan nilainya. Manajemen aset menerjemahkan tujuan organisasi kedalam keputusan, rencana dan kegiatan terkait aset dengan menggunakan pendekatan berbasis risiko.

Dalam pelaksanaannya manajemen aset mempunyai tujuan untuk mewujudkan kinerja suatu unit yang memenuhi standar desain, peralatan dapat beroperasi dengan lancar saat diperlukan, biaya pemeliharaan sesuai dengan anggaran, dan dengan modal investasi yang wajar, memiliki tingkat ketersediaan (service level ) serta perputaran material yang tinggi dan cepat. Manajemen aset yang unggul merupakan keseimbangan antara risiko (risk), biaya (cost) dan kinerja (performance) untuk mencapai suatu solusi yang optimal.

Area yang menjadi sasaran strategis implementasi manajemen aset di PT.PJB adalah sebagai berikut : a) *plant availability & reliability* b) peningkatan efisiensi thermal c) kepemimpinan yang *sustainable* d) *sustainable human & knowledge asset performance*. ★★★★★★

Pengelolaan aset ditujukan untuk mencapai kinerja ekselen pada area strategis diatas dengan menerapkan strategi manajemen aset sebagai berikut : 1) mengoptimalkan kesiapan dan keandalan pembangkit. 2) mengoptimalkan efisiensi pembangkit. 3) menyelaraskan *supply chain management* dengan seluruh kegiatan pembiayaan dan kinerja pembangkit berdasarkan prinsip *life cycle cost*. 4) mengoptimalkan komunikasi internal dan eksternal. 5) mengembangkan kapasitas organisasi dalam mencapai dan mempertahankan pencapaian kinerja. 6) mengoptimalkaan *knowledge management*.

Salah satu sistem manajemen aset 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. Akibatnya bahwa jumlah kesiapan unit pembangkit dan jumlah gangguan pada unit pembangkit setiap tahunnya fluktuatif atau tidak stabil. Berikut adalah bagan struktur manajemen yang digunakan oleh PT. PJB Tanjung Awar – awar.



**Gambar 1** struktur manajemen PT. PJB UBJOM tanjung awar – awar

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

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 2 data SK kompensasi  
pada PT. PJB UBJOM tanjung awar – awar**

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

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

- 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**”.

#### **B. 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 ?

#### **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang *Total Quality Management* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

#### **C. Manfaat**

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai pengaruh *Total*

*Quality Management* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PJB UBJOM tanjung awar – awar, sehingga dapat mengimplementasikan pengetahuan tersebut.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam memperbaiki *Total Quality Management* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PJB UBJOM tanjung awar – awar.
3. Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan peneliti untuk menganalisis *Total Quality Management* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PJB tanjung awar - awar.

#### **D. Sistematika pembahasan**

Untuk mempermudah penelitian ini maka peneliti membagi ke dalam beberapa bab yang terdiri dari dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini peneliti mengemukakan ringkasan latar belakang masalah dan Perumusan masalah berisi tentang permasalahan, fenomena yang terjadi sehingga dijadikan pertanyaan pada saat penelitian, Tujuan penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Manfaat penelitian berisi mengenai manfaat penelitian ini untuk dapat membantu

berbagai pihak yang bersangkutan serta sistematika pembahasan yang akan dilakukan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini peneliti menyajikan uraian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan, serta menguraikan kajian mengenai landasan teori yang sesuai dengan pembahasan yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, kerangka pikir, dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini peneliti menjelaskan mengenai rancangan variabel penelitian dan efisiensi operasional dimana hal ini akan digunakan dalam penelitian dan sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data .

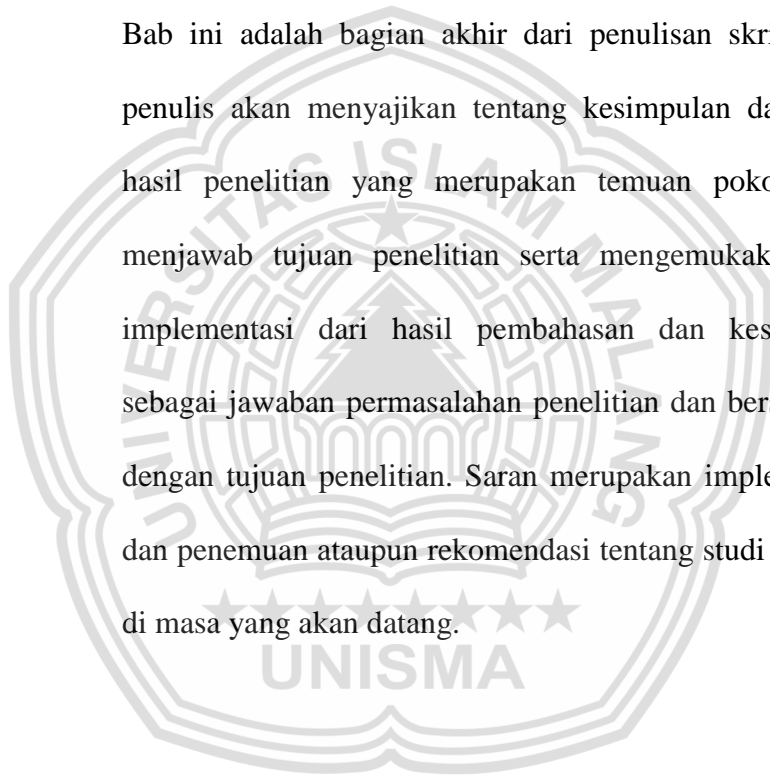
## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data yang menyangkut sejarah perusahaan, struktur

organisasi dan pembagian tugas pada perusahaan yang diteliti. Serta hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelayanan prima dan lokasi terhadap kepuasan konsumen, memuat tentang analisis dan pembahasan masalah yang diteliti.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini adalah bagian akhir dari penulisan skripsi dan penulis akan menyajikan tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian yang merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian serta mengemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran merupakan implementasi dan penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan di masa yang akan datang.







## BAB V

### PENUTUP

#### A. 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 :

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  $0.836 > t \text{ tabel } 1.6657$  dan sig sebesar  $0.000$ , dimana  $\text{sig } t < 0,05$ . 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 dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,057

## B. Saran

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

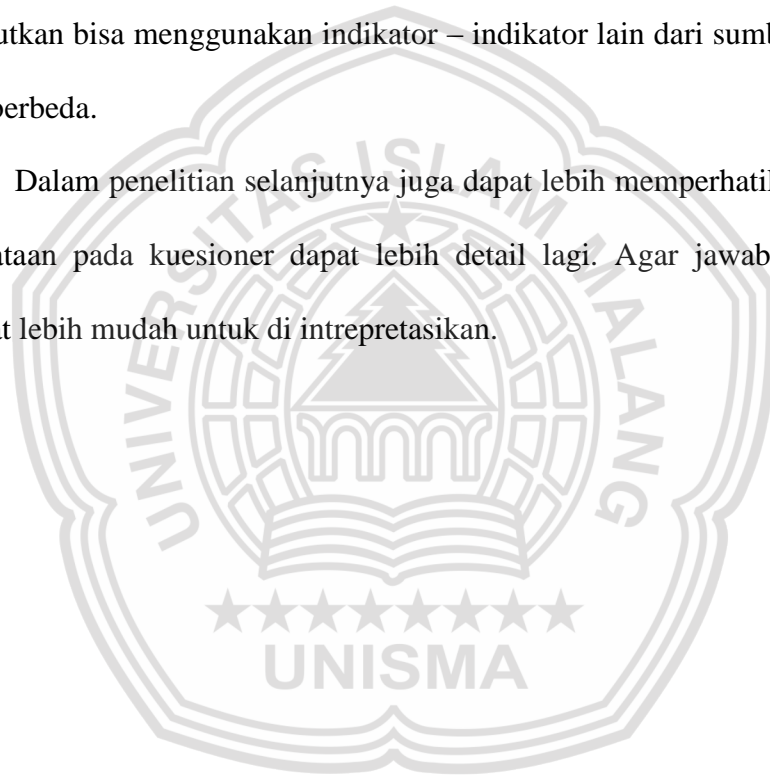
1. Bagi perusahaan

Berdasarkan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden, nampak bahwa pada poin X1.1 merupakan salah satu indikator atau pernyataan yang sangat mempengaruhi terjadinya peningkatan 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. Terlebih memperhatikan sistem *outage management* supaya lebih efisien dan efektif dalm implementasinya, disarankan dapat menmabah sumber daya manusia dan tim agar bisa stabil dalam mencapai target perusahaan. Kemudian, untuk *Total Quality Management*, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka sebaiknya *Total Quality Management* dan

kompensasi dipertahankan secara bersama – sama agar mencapai target yang di inginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Total Quality Management* dan kompensasi untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabel disiplin kerja. Karena variabel tersebut dimungkinkan dapat mendukung untuk variabel lainnya. dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan indikator – indikator lain dari sumber buku yang berbeda.

Dalam penelitian selanjutnya juga dapat lebih memperhatikan poin pernyataan pada kuesioner dapat lebih detail lagi. Agar jawaban yang didapat lebih mudah untuk di intrepresasikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 108. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Diana, F. T. (2003). *Total Quality Management*. 4. Yogyakarta: Andi offset.
- Devita mayangsari, Sudharto P. Hadi dan Wahyu Hidayat (2014). Pengaruh Total Quality Management dan kompensasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada PT. Djarum (studi kasus BL53 kodus).
- Layaman dan Putri Fauziyah (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, I. 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 penelitian 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 Huda dan Siti Sunrowiyati (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.

Otriz Orista Amelia Yunanto (2016). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (persero).

