

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER SAWIT MAKMUR

Suliawati, Luthfi Parinduri, Hermi Diana Siregar

Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam Sumatera Utara

suliawati@ft.uisu.ac.id; luthfip@yahoo.co.id; hermidianas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur melalui tiga faktor TQM yaitu kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 20. Metode pengumpulan sampel menggunakan *purpose sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 85 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara simultan *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur. Namun, jika dilihat secara parsial hanya variabel kerjasama tim dan pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh signifikan dengan nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,001 dan 0,000 sedangkan variabel pelibatan dan pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai probabilitas 0,202. 2) Hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,5% hal ini menandakan bahwa besar persentase variabel ketiga faktor dari sebelas faktor *Total Quality Management* dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan 19,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata-Kata Kunci : *Total Quality Management*, Kinerja Karyawan, SPSS 20.

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu dan memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Tanpa mereka tidak ada kebutuhan-kebutuhan akan pengelola sumber daya lainnya, maka karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dalam usaha pencapaian tujuan. Pada era globalisasi saat ini, kinerja perusahaan ditunjukkan dengan adanya perbaikan baik terhadap kemampuan manusia, proses, dan lingkungan. Perbaikan secara berkesinambungan tersebut dapat dilakukan dengan pendekatan *Total Quality Management*. Melalui *Total Quality Management* yang dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan itu sendiri. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi dengan apa yang dikerjakan sebab pekerjaan atau tugas yang diberikan jelas tujuannya, sehingga kinerja produktif karyawan pada akhirnya tentu akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut (Alhudri dan Heriyanto, 2015).

Total Quality Management bertujuan untuk menghasilkan hasil yang tanpa cacat atau mengurangi kesalahan sehingga kebutuhan dan keinginan konsumen sesuai dengan harapan mereka, sehingga untuk mendapatkan hasil tersebut maka dalam suatu perusahaan harus menempatkan dan menyesuaikan karyawannya berdasarkan posisi dan ilmu yang mereka kuasai. PT. PD Paya Pinang Group adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Salah satu perusahaan yang tergabung dalam PT. PD Paya Pinang adalah PT. Sumber Sawit Makmur. PT. Sumber Sawit Makmur ini memiliki peranan penting

dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Hal ini terkait dengan visi dan misi PT. Sumber Sawit Makmur yakni menjadi salah satu perusahaan swasta nasional yang terbaik secara nasional, dimana pengertian terbaik dalam hubungan ini adalah kinerja. Sedangkan misi dari PT. Sumber Sawit Makmur adalah membuka usaha perkebunan beserta usaha industri pengolahannya untuk mendapatkan *value added* (nilai tambah) yang maksimum dengan pertumbuhan areal dan produksi yang memuaskan *stake holder* (para pelanggan, pemegang saham, karyawan, supplier, dan penduduk setempat).

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik mengkaji mengenai hubungan antara *Total Quality Management* dengan kinerja karyawan. Seperti penelitian-penelitian sebelumnya, telah banyak dijumpai penelitian yang merujuk kepada Pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja perusahaan, dan hasilnya menunjukkan bahwa TQM memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja manajerial. Namun ada beberapa yang menunjukkan hubungan negatif antara TQM dengan kinerja manajerial.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tiga variabel yang berkaitan dengan TQM yaitu kerja tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan yang ada pada PT. Sumber Sawit Makmur.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Mutu

Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar dan konsumen. Perusahaan yang bermutu adalah perusahaan yang menguasai pangsa pasar

karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa. Perkembangan mutu atau kualitas, telah dikenal sejak empat ribu tahun yang lalu, ketika bangsa mesir kuno mengukur dimensi batu-batu yang digunakan untuk membangun piramida. Namun seiring dengan perkembangan zaman dan revolusi industri, fungsi kualitas kemudian berkembang melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. Inspeksi (*Inspection*)
2. Pengendalian Mutu (*Quality Control*)
3. Pemastian Mutu
4. Manajemen Mutu (*Quality Management*)
5. Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*)

2.2 Total Quality Management

Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Tjiptono & Anastasia Diana, 2003).

Total quality management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. Definisi TQM diartikan sebagai perpaduan semua fungsi dari perusahaan ke dalam falsafah yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan pengertian serta kepuasan pelanggan (Nasution, 2015).

Total quality Management (TQM) merujuk pada penekanan kualitas yang meliputi organisasi keseluruhan, mulai dari pemasok hingga pelanggan. TQM menekankan komitmen manajemen untuk mendapatkan arahan yang terus-menerus ingin dicapai keunggulan dalam semua aspek produk dan jasa yang penting bagi pelanggan.

Definisi yang telah diberikan mengenai TQM mencakup dua komponen yakni apa dan bagaimana menjalankannya. Membedakan TQM dengan pendekatan-pendekatan lain dalam menjalankan usaha adalah komponen bagaimana tersebut. Komponen ini memiliki sepuluh unsur utama masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Fokus Pada Pelanggan
2. Obsesi Terhadap Kualitas
3. Pendekatan Ilmiah
4. Komitmen Jangka Panjang
5. Kerja Sama Tim (*Teamwork*)
6. Perbaikan sistem secara berkesinambungan
7. Pendidikan dan pelatihan
8. Kebebasan yang terkendali
9. Kesatuan tujuan
10. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

2.3 Kerjasama Tim (*Team Work*)

Kerja tim merupakan proses kerjasama mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan dan mempermudah kemahiran dari kerja tim dalam penyelesaian tugas dengan indikator: bekerjasama, saling melengkapi, proses transisi, proses tindakan, saling memberi dorongan, interaksi, saling percaya, dan bertanggung jawab.

Pembinaan hubungan kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila tercipta adanya kerja sama antar anggota organisasi atau sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kerja sama akan tercipta apabila terdapat saling percaya antar anggota organisasi atau perusahaan dan kepercayaan akan tumbuh melalui pelaksanaan komunikasi yang baik.

Kerja sama tim salah satu unsur fundamental dalam Total Quality Management. Kerja sama kelompok sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain. Adapun alasan-alasan diperlukannya kerja sama kelompok adalah:

1. Hasil kerja sama kelompok dapat memberikan hasil yang lebih baik.
2. Kerja sama memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota.
3. Kemampuan perorangan dalam kerja sama dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.
4. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota kelompok.

2.4 Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu unsur yang paling penting dalam *Total Quality Management* adalah pendidikan dan pelatihan. Sebuah kegiatan akan diketahui berjalan efektif atau tidak, dilihat dari hasilnya. Untuk itu perlu ada evaluasi terhadap kinerja pegawai setelah melalui suatu proses seperti pelatihan, sehingga dapat diketahui seberapa besar dampak atau pengaruh dari adanya pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, salah satunya adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoadmodjo, 2003). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran (Tjiptono & Anastasia Diana, 2003).

Dengan adanya pelatihan, maka akan lebih memudahkan suatu organisasi untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat menambah wawasan, sehingga kompetensi atau keahlian pegawai dapat meningkat. Semakin meningkat kompetensi pegawai maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan

meningkat, sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

2.5 Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan

Total Quality Management adalah suatu konsep pelibatan dan pemberdayaan karyawan. Pelibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Dengan melibatkan karyawan seluruh komponen dalam lembaga atau organisasi akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu, pelibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi.

Pelibatan karyawan adalah proses mengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Ketika terjadi penyimpangan, management harus memberdayakan karyawan yang bekerja erat dengan proses untuk mencari akar penyebab masalah dan mencari solusi yang tepat. Sedangkan pemberdayaan karyawan mengacu pada tindakan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebelum mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, seorang manajer perlu memastikan bahwa karyawan telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan menguasai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

2.6 Kinerja

Kinerja merupakan suatu pengukuran prestasi kerja dari pada karyawan dan manajemen. Sehingga perlu untuk melihat hal apa saja yang mempengaruhi, diperlukan suatu sistem penyaluran yang tepat untuk ditetapkan setiap perusahaan sehingga bermanfaat untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan porsi yang tepat (Prabowo, 2010).

Kinerja merupakan hal yang fundamental bagi kelangsungan hidup organisasi karena kinerja bukan hanya membahas tentang hasil kerja atau prestasi kerja melainkan juga tentang bagaimana suatu proses kerja berlangsung sehingga dapat dijadikan acuan untuk bahan evaluasi bagi pimpinan maupun manajer (Yunanto, 2016). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

2.7 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu (Kristiyanti, 2012). Indikator kinerja akan digunakan untuk mengukur *progress* atau prestasi karyawan dan bahkan apa yang dijadikan indikator akan dikembalikan menjadi *feedback* kepada karyawan untuk menjadi masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja kedepan.

Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan

kegiatan. Sedangkan indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan. Parameter atau kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja yakni meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja, dan kerjasama. Sedangkan kinerja dapat diukur dari:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerjasama
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Kemandirian kerja
6. Kehadiran dan ketepatan waktu
7. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi
8. Inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat
9. Kemampuan supervise dan teknisi (Ulfa & Ridwan, 2015) .

2.8 Hipotesis

H1: Kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.

H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur.

H3: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur.

H4: Pemberdayaan dan pelibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur.

III. Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Sumber Sawit Makmur yang berlokasi di Desa Laut Tador, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga selesai.

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur yang berjumlah 108 karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Alasan pengambilan sampel dengan metode purposive sampling karena hanya akan memilih sampel yang memenuhi kriteria penelitian sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang dapat mendukung jalannya penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

$$n = \frac{108}{1 + 108 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = \frac{108}{1,27}$$

$$n = 85,039$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden.

3.2 Jenis dan Sumber data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dimana pengamatan dan pengumpulan data secara langsung dipusatkan di lokasi penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

3.3 Analisa Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Kerja tim

X_2 = Pendidikan dan pelatihan

X_3 = Pelibatan dan pemberdayaan karyawan

β = Koefisien regresi

IV. Pengumpulan Dan Pengolahan Data

4.1 Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner adalah data yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan terkait dengan pelayanan yang diterima. Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif dan relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 85 responden yang ada di PT.Sumber Sawit Makmur.

4.2 Pengolahan Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Pengujian valid dalam penelitian ini menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan apabila Pearson correlation yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05 atau $\text{sig} < 0.05$ berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan

dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0.213 atau $\text{sig} > 0.05$ maka data yang diperoleh adalah tidak valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Kerja Tim	r Hitung	r Tabel	Ket
1	X1.1	0,630	0,213	Valid
2	X1.2	0,635	0,213	Valid
3	X1.3	0,702	0,213	Valid
4	X1.4	0,534	0,213	Valid
5	X1.5	0,811	0,213	Valid
	Pendidikan dan Pelatihan			
1	X2.1	0,715	0,213	Valid
2	X2.2	0,745	0,213	Valid
3	X2.3	0,697	0,213	Valid
4	X2.4	0,466	0,213	Valid
5	X2.5	0,676	0,213	Valid
	Pelibatan dan Pemberdayaan			
1	X3.1	0,450	0,213	Valid
2	X3.2	0,863	0,213	Valid
3	X3.3	0,418	0,213	Valid
4	X3.4	0,850	0,213	Valid
5	X3.5	0,729	0,213	Valid

2. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian yang menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent Variable*, *Independent Variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika signifikan yang dihasilkan > 0.05 maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila *Varian Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi

ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas.

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Kerjasama Tim	0,762
Pendidikan dan Pelatihan	0,729
Pelibatan dan Pemberdayaan	0,869

4.3 Analisa Regresi Linier Berganda

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS 20 analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,168 + 0,142 X_1 + 0,781 X_2 + 0,009 X_3$$

Pengujian Hipotesa

1. Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan

b. *Predictors*: (Constant), pelibatan dan pemberdayaan, kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan

Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 116,601. Kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,72 dengan signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($116,601 > 2,72$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independent kerjasama tim (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), pelibatan dan pemberdayaan (X_3), dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kerjasama tim menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,408 > 1,989$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,744 > 1,989$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel pelibatan dan pemberdayaan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,202 < 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,841 > 0,05$. Artinya variabel pelibatan dan pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.805	.696

a. Predictors: (Constant), pelibatan dan pemberdayaan, kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil output SPSS 20 menunjukkan variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,805 terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

V. Hasil Dan Pembahasan

5.1 Hasil

Berikut ini adalah analisis berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan.

a. Pengaruh kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($116,601 > 2,72$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berperan penting dalam

peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur.

b. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,408 > (1,989)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima.

c. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Makmur. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,744 > (1,989)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis ketiga diterima.

d. Pengaruh Pelibatan dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan dan pemberdayaan karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,202 < (1,988)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,841 > 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis ke empat ditolak.

e. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,805 atau 80,5%. Hal ini menunjukkan 80,5 % variasi dari kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh variasi variabel independen (kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja karyawan) dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Pembahasan

Variabel bebas pada penelitian ini berjumlah tiga variabel, dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pendidikan dan pelatihan (X2) dan kerjasama tim (X1), karena mempunyai nilai koefisien terbesar yaitu 0,781 dan 0,142. Hal demikian membuktikan pendidikan dan pelatihan merupakan kunci utama dari *Total Quality Management*. Melalui pengoptimalan pendidikan dan pelatihan yang sesuai spesifikasi pekerjaan setiap karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu kerjasama tim juga merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan bekerja menjadi budaya dalam kehidupan pribadi, masyarakat atau organisasi sehingga akan tercermin menjadi perilaku karyawan, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja” dalam

team. Berdasarkan hal tersebut, maka yang dapat diambil adalah pola perilaku, nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi atau dimana pegawai tersebut bekerja, dan berfungsi mengarahkan atau membimbing pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

VI. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

1. Variabel kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel TQM pada karyawan PT. Sumber Sawit Makmur yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel pendidikan dan pelatihan (X2).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu agar peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel yang terbaik sehingga dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan bagi karyawan PT. Sumber Sawit Makmur untuk melibatkan dan memberdayakan kemampuan sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1]. Akbar, S., 2018, *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi*. Jiaganis, 3(2), 2–6.
- [2]. Alhudri, Said, dan Meyzi Heriyanto. 2015. Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang . Universitas Riau. Pekanbaru.
- [3]. Anugrah, K. G. 2018. *Pengaruh Implementasi Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank BRI Cabang Ngawi)*. World Development, 1(1), 1–15..
- [4]. Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [5]. Fitriyah, H., & Ningsih, L. C. 2013. *karakteristik total quality management (tqm) dalam mempengaruhi.pdf* (p. 16). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

- [6]. Hertanto, E. 2017. *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala*. In *Teknik Komputer Amik Bsi* (Vol. 12, Issue Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala., p. 98).
- [7]. Jufina, S. 2016. *Metode - Metode Pengukuran Kinerja*.
<http://ccg.co.id/blog/2016/05/17/metode-metode-pengukuran-kinerja/>
- [8]. Kristiyanti, M. 2012. *Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen*. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 103–123.
- [9]. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- [10]. Nasution, M. N. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu* (Edisi 3). Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- [11]. Prabowo, A. S. 2010. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta september 2010 1. September*, 2–4.
- [12]. Tjiptono, F., & Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management* (Edisi 5). CV. Andi Offset.
- [13]. Ulfa, M., & Ridwan, M. 2015. *Resources Scorecard Di Bmt Logam Mulia*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 311–339.
- [14]. Umiyati, H., Anwar, K., Ustadztama, M. G., & Indonesia, U. R. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jendral Pajak*.
- [15]. Widoyoko, E. P. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. PustakaPelajar.
- [16]. Yunanto, O. O. A. 2016. *Pengaruh Total Quality Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT Pos Indonesia).