

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN KOMITMEN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUAH SEJATI KRUENG JREUU INDRAPURI ACEH BESAR

Fadli Armanda (1302120008)

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: Fadliarmanda@unmuha.ac.id

Abstract: This study aims to test and analyze the influence of TQM on employee performance at PT. Buah Sejati, to test and analyze the influence of leadership commitment on employee performance at PT. Buah Sejati and To test and analyze the influence of TQM and leadership commitment on employee performance at PT. Buah Sejati. Data analysis used in this study is the multiple linear regression analysis method. The sample in this study was 22 employees of PT. Buah Sejati. The results of the study indicate that Total Quality Management has no effect on employee performance at PT. Buah Sejati. This can be seen in the results of data processing where the t count value is $-0.022 \geq t$ table 2.093. Leadership commitment has a positive effect on employee performance at PT. Buah Sejati. This can be seen in the results of data processing where the t count value is $2.880 \geq t$ table 2.093. Total Quality Management and Leadership Commitment have an effect on employee performance at PT. Buah Sejati. This can be seen in the data processing results, where the calculated t value is $6.855 \geq t$ table 3.522.

Keywords: Total Quality Management, Leadership Commitment, and Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh TQM terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati, untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati dan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh TQM dan komitmen leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 orang karyawan PT. Buah Sejati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Total quality management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai $t_{hitung} -0,022 \geq t_{tabel} 2,093$. Komitmen *leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai $t_{hitung} 2,880 \geq t_{tabel} 2,093$. *Total quality management* dan komitmen *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai $t_{hitung} 6.855 \geq t_{tabel} 3,522$.

Kata kunci: *Total quality management*, Komitmen *leadership* dan Kinerja karyawan

Pendahuluan

Perkembangan perusahaan yang sangat dinamis menuntut perusahaan-perusahaan yang sudah ada untuk tetap dapat bertahan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang akan bermunculan dan tetap terus memperoleh keuntungan. Untuk dapat bertahan perusahaan harus memiliki produk penjualan yang terbaik. Produk yang baik adalah produk yang memiliki jaminan mutu yang baik. Manajemen perusahaan harus bekerjasama secara optimal untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

TQM dianggap sebagai sistem yang paling ideal sebagai alat untuk membuat perusahaan tetap optimis dengan konsep *going concern*. Konsep TQM membuat perusahaan dapat tetap bertanding dengan perusahaan-perusahaan lain karena konsep dasarnya yaitu perbaikan secara berkala atau terus-menerus.

Kehadiran PT. Buah Sejati dalam pembangunan infrastruktur terutama jalan dan jembatan serta berbagai pengaspalan fasilitas-fasilitas publik yang vital seperti ruas jalan T. Nyak Arief

yang menghubungkan Kopelma Darussalam dengan pusat perdagangan dengan pusat pemerintahan Kota Banda Aceh dan ruas jalan Soekarno-Hatta Lampeuneurut Aceh Besar yang merupakan salah satu ruas jalan protokol penghubung antar kota di Aceh. Perusahaan ini juga termasuk salah satu perusahaan yang terpilih sebagai penyuplai utama produk aspal *hotmix* pada pembangunan landasan pacu Bandara Sultan Iskandar Muda (SIM) Blang Bintang Aceh Besar dan juga pemasok material batu dan aspal *hotmix* dalam proses pembangunan infrastruktur utama maupun infrastruktur penunjang pelabuhan bebas Sabang.

Berdasarkan hasil observasi awal, fenomenal yang terjadi di PT. Tuah Sejati Krueng Jreuu Indrapuri Aceh Besar, bahwa penerapan TQM di perusahaan tersebut sangat baik dan selalu melakukan perbaikan secara terus menerus. Komitmen kepemimpinan atau *leadership* mempunyai peranan penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa pegawai merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Berdasarkan observasi pada lokasi penelitian diketahui bahwa komitmen *leadership* di PT. Tuah Sejati Krueng Jreuu Indrapuri Aceh Besar kuat, hal ini dapat dilihat dari pendekatan ataupun komunikasi manajer dengan karyawannya tidak ada *gap* diantara pimpinan dengan karyawan, pimpinan perusahaan selalu berusaha untuk meluangkan waktunya bersama karyawan dan juga selalu melibatkan karyawan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan agar karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan di PT. Tuah Sejati masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidak tepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, masih ada karyawan yang harus selalu di perintah dalam berkerja atau masih menunggu perintah dalam mengerjakan pekerjaannya, dan masih sering terdapat pekerjaan yang tertunda sehingga tidak memenuhi target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja (Simanjuntak, 2012:71)¹. Pengertian kinerja Mangkunegara (2012:162)² adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Rivai, (2012:225)³, merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

¹ Simanjuntak, Timbul H. dan Mukhlis Imam. (2012). *Dimensi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Raih asa Sukses.

² Mangkunegara. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.

³ Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Total Quality Management

Total Quality Management (TQM) adalah sebuah visi dimana perusahaan dapat mencapai rencana panjang dengan menerapkan sebuah kualitas rencana yang secara perlahan-lahan memimpin perusahaan tersebut menuju kepada pencapaian visi yang telah ditetapkan. Menurut Ishikawa dalam Fandy Tjiptono (2012:36)⁴ TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. TQM juga diartikan sebagai perpaduan semua fungsi manajemen meliputi semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktifitas dan kepuasan pelanggan.

TQM juga diterjemahkan sebagai pendekatan berorientasi pelanggan yang memperkenalkan perubahan manajemen yang sistematis dan perbaikan terus menerus terhadap proses, produk, dan pelayanan suatu organisasi. Proses TQM memiliki input yang spesifik (keinginan, kebutuhan, dan harapan pelanggan), mentransformasi (memproses) input dalam organisasi untuk memproduksi barang atau jasa yang pada gilirannya memberikan kepuasan kepada pelanggan (output). Tujuan utama total quality management adalah perbaikan mutu pelayanan secara terus-menerus (Jonathan, 2013:44)⁵.

Komitmen Leadership

Menurut Wahjosumidjo dalam Wijayanti (2012:22)⁶ bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah proses mengajak dan memotivasi karyawan agar bertindak benar dan memberi inspirasi kepada karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2012:165)⁷ kepemimpinan atau *leadership* sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Brahmasari dan Suprayetno dalam Wijayanti (2012:23)⁸ menjelaskan bahwa kepemimpinan atau *leadership* sebagai upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Metode

Desain Penelitian

⁴ Tjiptono, Fandy. (2012). *Strategi Pemasaran, Edisi Ketiga. Cet Kedua*. Yogyakarta: Bayu Medi Publishing.

⁵ Sarwono, Jonathan. (2013). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

⁶ Wijayanti, Dwi Wahyu (2012), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unnes.

⁷ Mangkunegara. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.

⁸ Wijayanti, Dwi Wahyu (2012), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unnes.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek penelitian lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya dari pada persepsi orang mengenai kejadian. Sedangkan pendekatan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:167)⁹. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tuah Sejati Krueng Jreuu Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian yang diteliti yaitu *total quality management*, komitmen *leadership* dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Arikunto, 2012:133)¹⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tuah Sejati Krueng Jreuu sebanyak 22 orang.

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2013:321)¹¹.

Alasan penulis menggunakan teknik *total sampling* karena menurut Arikunto (2012:290)¹² jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 orang karyawan PT. Tuah Sejati Krueng Jreuu Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian korelasi, metode analisis data dengan menerapkan analisis regresi berganda menjadi suatu pilihan yang patut digunakan.

Melalui analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dengan analisis regresi berganda maka dapat seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sarwono, 2013:347)¹³. Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	<i>Total Quality Management</i>
X ₂	=	Komitmen <i>Leadership</i>
a	=	Konstanta
b ₁ -b ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	<i>Standard error</i>

Uji Hipotesis

⁹ Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Cv. Alfabeta.

¹⁰ Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

¹¹ Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Cv. Alfabeta.

¹² Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

¹³ Sarwono, Jonathan. (2013). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) atau secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Santoso, 2013:378)¹⁴.

Kriteria pengujiannya adalah:

H₀: Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a: Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H₀ diterima jika t hitung < t tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika t hitung > t tabel pada $\alpha = 5\%$

Uji Signifikan Simultan (Uji - F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sarwono, 2013:281)¹⁵.

Kriteria pengujiannya adalah:

H₀: Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a: Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika F hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015). Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square (Adjusted R²)* dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) yaitu *Total Quality Management (X₁)* dan *Komitmen Leadership (X₂)* terhadap variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

¹⁴ Santoso, Singgih. (2013). *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

¹⁵ Sarwono, Jonathan. (2013). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

$$Y = 43,895 - 0,022 X_1 + 2,880 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0 = 43,895$

Berarti apabila semua variabel independen (*Total Quality Management* dan *Komitmen Leadership*) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 43,895.

b. Koefisien regresi $b_1 = -0,022$

Total Quality Management mempunyai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0,022. Hal ini berarti bahwa setiap turun 1 satuan pada variabel TQM akan menyebabkan variabel Kinerja Karyawan turun sebesar -0,022 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 2,880$

Komitmen Leadership mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 2,880. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan *Komitmen Leadership* sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 2,880 satuan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 21.0. yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Total Quality Management

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah:

Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : *Total Quality Management* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

H_a : *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

Menentukan tingkat signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam *Total Quality Management* ini adalah 5% (0,05). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n-k, nilai k (variabel bebas + variabel terikat). df = 22-3 = 19. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui t_{tabel} sebesar 2,093.

Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel IV-12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Total Quality Management* adalah -0,022.

Kriteria Pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya *Total Quality Management* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya *Total Quality Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Pada variabel *Total Quality Management* diperoleh $t_{hitung} (-0,022) > t_{tabel} (2,093)$, maka H_a ditolak (H_0 diterima), artinya *Total Quality Management* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen Leadership

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah :

Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : *Komitmen Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

H_a : *Komitmen Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

Menentukan tingkat signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam Komitmen *Leadership* ini adalah 5% atau 0.05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n-k, nilai k (variabel bebas + variabel terikat). df = 22-3 = 19. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui t_{tabel} sebesar 2,093.

Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel IV-12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} Komitmen *Leadership* adalah 2,880.

Kriteria Pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Komitmen *Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya Komitmen *Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Komitmen *Leadership* diperoleh nilai t_{hitung} (2,880) > t_{tabel} (2,093), maka H_0 ditolak (H_a diterima); Artinya Komitmen *Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh TQM dan Komitmen *Leadership* secara serentak terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel TQM dan Komitmen *Leadership* dan secara serentak terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh TQM dan Komitmen *Leadership* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh TQM dan Komitmen *Leadership* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,855 $\geq F_{tabel}$ sebesar 3,522 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh *Total Quality Management* (X_1) dan Komitmen *Leadership* (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Total Quality Management* dan Komitmen *Leadership* secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (*Total Quality Management* dan Komitmen *Leadership*) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan data koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,277. Hal ini berarti hanya 27,7% Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *Total Quality Management* (X_1) dan Komitmen *Leadership* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 72.3% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab atau variabel-variabel yang lain di luar variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *total quality management* dan komitmen *leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Total quality management* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai t_{hitung} -0,022 $\geq t_{tabel}$ 2,093.
2. Komitmen *leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai t_{hitung} 2,880 $\geq t_{tabel}$ 2,093.

3. *Total quality management* dan komitmen *leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai $t_{hitung} 6.855 \geq t_{tabel} 3,522$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *total quality management* dan komitmen *leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hubungan TQM dan kinerja karyawan negatif (tidak sesuai dengan teori), untuk itu disarankan kepada pihak perusahaan untuk kembali melakukan evaluasi terhadap proses penerapan TQM dalam rangka memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.
2. Komitmen *leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuah Sejati, sehingga dalam hal ini penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan mencoba untuk mendatangkan tenaga profesional di bidang pengolahan aspal *hotmix* dari luar daerah dalam rangka memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang bervariasi dan dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Tuah Sejati.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Fuad, Mas'ud. (2013). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia). Edisi II, Cet. 2*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Goetsch, David. L, Staansley B.Davis. (2012). *Quality Management, Introduction to Total Quality Management for Production, processing, and services*, New Jersey: Prentice Hall
- Ibrahim, Buddy, (2013). *TQM Total Quality Management-Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global Cet 9*, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Jogiyanto, Hartono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman, Edisi Keenam*. Yogyakarta: BPFEE.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. (2013). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Pertama. Cet Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Miner. (2012). *Organizational Behaviour, Key Concepts, Skills & Best Practices, McGraw-Hill Ryerson, (Terj)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Munandar. (2012). *Pengembangan Kreativitas Siswa Berbakat*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nasution, M. N. (2013). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Edisi Kedua, Cet 2*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy, (2012). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Riduwan dan Akdon. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak, Timbul H. dan Mukhlis Imam. (2012). *Dimensi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Raih asa Sukses.
- Sunarto. (2015). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. (2013). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Santoso, Singgih. (2013). *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Steers, RM and Porter, L. W. (2012). *Motivation and Work Behavior*. New York: Accademic Press.
- Soedjono. (2013). *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Cv. Alvabeta.
- Tjiptono, Fandy. (2012). *Strategi Pemasaran, Edisi Ketiga. Cet Kedua*. Yogyakarta: Bayu Medi Publishing.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Wijayanti, Dwi Wahyu (2012), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unnes.