

PENGARUH PENERAPAN ELEMEN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POMI PAITON

THE EFFECT OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) ELEMENTS IMPLEMENTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POMI PAITON

Yunita Primasanti^{1*}, Noor Nailie Azzat², Bakti Yunanto³, Christian Bionley Santoso⁴

^{1,3,4}Program Studi Teknik Industri; Fakultas Sains, Teknologi, Kesehatan; Universitas Sahid Surakarta

²Program Studi Teknik Industri; Fakultas Sains dan Teknologi; Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Email: ^{1*}yunitaprimasanti@usahidsolo.ac.id, ²nailie@unisnu.ac.id, ³bakti.yunanto@usahidsolo.ac.id,

⁴christian.bs@usahidsolo.ac.id

*Penulis Korespondensi

Abstrak - *Total Quality Management (TQM)* merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pelaku bisnis dalam meningkatkan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan menggunakan *Total Quality Management (TQM)* karena telah terbukti mampu menjadi perhatian besar bagi para manajer dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management (TQM)* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POMI Paiton melalui tiga elemen *Total Quality Management (TQM)*, yaitu kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Adapun sumber data penelitian ini adalah karyawan PT POMI Paiton dengan jumlah sampel 86 responden. Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kemudian, teknik pengolahan data, yaitu uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data, yaitu regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara simultan, elemen *Total Quality Management (TQM)* yaitu kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Secara parsial, variabel kerja tim, variabel pendidikan dan pelatihan, tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; sedangkan variabel pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 41,8%. Hal ini menandakan bahwa besar persentase ketiga elemen dari sebelas elemen *Total Quality Management (TQM)* dapat menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan 58,2% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil penelitian ini bisa memberikan informasi atau sebagai sinyal kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kata kunci: Kerja Tim; Pendidikan dan Pelatihan; Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan; Kinerja Karyawan

Abstract - *Total Quality Management (TQM)* is one of the tools used by business people in improving the progress of a company. The company uses *Total Quality Management (TQM)* because it has proven to be a big concern for managers in improving company performance. This study aims to determine the effect of *Total Quality Management (TQM)* on Employee Performance at PT POMI Paiton through three *Total Quality Management (TQM)* elements, namely teamwork; education and training; and employee engagement and empowerment. This type of research is quantitative with the research method used is associative. The source of this research data is an employee of PT POMI Paiton with a total sample of 86 respondents. Furthermore, the data collection method used is a questionnaire. Then, data processing techniques, namely validity and reliability tests, and data analysis techniques, namely multiple regression and hypothesis testing. The results of this study show that: 1) Simultaneously, the *Total Quality Management (TQM)* elements, namely teamwork; education and training; and employee involvement and empowerment affect employee performance at PT POMI Paiton. 2) Partially, the teamwork variable, education and training variable, have no positive and significant effect on employee performance; while employee engagement and empowerment variable have a positive and significant effect on employee performance. The regression results that have been carried out show the value of the coefficient of determination (R^2) of 41.8%. This indicates that the large percentage of the three elements of the eleven elements of the *Total Quality Management (TQM)* can explain employee performance, while 58.2% is explained by other variables. The results of this study can provide information or as a signal to the company in improving the performance of company employees.

Keywords: *Teamwork; Education and Training; Employee Engagement and Empowermen; Employee Performance*

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan globalisasi yang semakin maju di zaman serba modern memerlukan berbagai wawasan, ilmu pengetahuan, dan teknologi dalam dunia usaha. Selain itu, dibutuhkan juga sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam bidang produksi maupun jasa. Kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi persaingan dalam meningkatkan usaha terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikans terhadap pengembangan usaha (Naufal Nabawi, 2021). Dengan menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya. Salah satu alat manajemen kualitas yang biasa digunakan adalah *Total Quality Management (TQM)*.

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan digunakan untuk menggambarkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, sehingga mendapat inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya dan dapat terhindar dari *plagiarisme*. Selain itu, penelitian terdahulu mampu memperkuat atau mendukung penelitian yang akan dilakukan karena referensi ilmiah yang memiliki relevansi sehingga penelitiannya lebih kuat dan akurat.

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan referensi dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Mahfiza (2019)	Pengaruh Impelementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Cabang Gorontalo)	1. Fokus pada pelanggan. 2. Perbaikan berkesinambungan. 3. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. 4. Kinerja karyawan.	Regresi Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Total Quality Management (X) yang me liputi: Fokus pada Pelanggan (X1), Perbaikan Proses Berkesinambungan (X2), dan Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Gorontalo, yaitu sebesar 67,4% dan selebihnya yaitu 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.	Variabel yang digunakan ada empat variabel, yaitu fokus pada pelanggan, perbaikan berkesinambungan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan, dan kinerja karyawan.
2	Cinanti Wardha Bintang (2020)	Pengaruh Penerapan <i>Total Quality Management (TQM)</i> dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Satria Wicaksana	1. Fokus pada pelanggan. 2. Perbaikan secara berkesinambungan. 3. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. 4. Kerja sama tim. 5. Sistem penghargaan. 6. Kinerja karyawan.	1. Uji Validitas. 2. Uji Reliabilitas. 3. Analisis Statistik Deskriptif. 4. Regresi Linier Berganda, yaitu Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas), Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fokus pelanggan, perbaikan berkesinambungan, dan sistem penghargaan, secara simultan memiliki hasil positif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan memiliki hasil negatif terhadap	1. Variabel yang digunakan ada enam variabel, yang menjadi perbedaan adalah penggunaan variabel fokus pada pelanggan, perbaikan secara

No	Peneliti & Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
					kinerja karyawan. Untuk variabel kerja sama tim, hasilnya tidak menunjukkan hubungan terhadap kinerja karyawan.	berkesinambungan, dan sistem penghargaan. 2. Metode yang digunakan ada yang berbeda, yaitu dengan penggunaan Uji Normalitas.
3	Luh Puta Rima Antari dan Putu Yudi Setiawan (2022)	Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Denpasar 80000	1. Fokus pelanggan. 2. Perbaikan berkesinambungan. 3. Kerja sama tim. 4. Obsesi pada kualitas. 5. Pendidikan dan pelatihan.	1. Uji Validitas. 2. Uji Reliabilitas. 3. Analisis Statistik Deskriptif. 4. Regresi Linier Berganda, yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinansi, Uji Kelayakan Model (Uji F).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel TQM yang terdiri dari fokus pelanggan, perbaikan berkesinambungan, kerja sama tim, obsesi terhadap kualitas, serta pendidikan dan pelatihan, secara positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT Pos Indonesia (Persero) Denpasar 80000.	1. Variabel yang digunakan ada lima variabel, yang menjadi perbedaan adalah penggunaan variabel fokus pelanggan, perbaikan kesinambungan, dan obsesi pada kualitas. 2. Metode yang digunakan ada yang berbeda, yaitu dengan penggunaan Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu teknik yang sering digunakan oleh organisasi baik yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur dalam rangka membantu meningkatkan kepuasan konsumen, kepuasan karyawan, dan produktivitas. *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya (Diana and Tjiptono, 2001) dalam (Kumentas, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi praktik TQM dapat meningkatkan baik kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan secara langsung. Kemudian kepuasan yang dirasakan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan peran mediasi sebagian (partial mediation) pada pengaruh praktik TQM terhadap kinerja karyawan (Desy Eka, 2018)

Ada sebelas unsur-unsur kunci mutu total, yaitu: didasarkan pada strategi, fokus pada pelanggan, obsesi terhadap mutu, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerja tim, perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan melalui kontrol, kesatuan tujuan, pelibatan dan pemberdayaan karyawan (Goetsch and Davis, 2002). Sejumlah penelitian telah dilakukan terkait dengan pengaruh penerapan TQM terhadap perilaku produktif karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Alhudri dan Heriyanto (2015) menyatakan bahwa TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang dimana ditunjukkan dari pencapaian kinerja yang baik setelah diterapkannya TQM tersebut. Penelitian oleh Rahmiawati (2010) menyatakan bahwa penerapan TQM berpengaruh terhadap daya saing, kepuasan konsumen, dan kinerja bisnis. Namun penelitian lainnya oleh Chairany dan Lestari (2011) menyatakan bahwa penerapan TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun perilaku produktif karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (studi pada perusahaan manufaktur dan jasa di Makasar).

Kinerja merupakan suatu pengukuran prestasi kerja dari para karyawan dan manajemen, sehingga 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, 2012). Kumentas (2013) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Hal yang sama juga ditekankan (Malwika, 2022) pada penelitiannya yang menyatakan bahwa variable pengukuran kinerja dan variable control berpengaruh secara positif dan signifikan pada kegiatan operasional perusahaan.

Energi listrik menjadi bisnis yang berkembang dengan cepat dan pesat. Kebutuhan energi listrik adalah hal yang paling vital dalam seluruh aktivitas kehidupan manusia guna meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran hidup. Untuk menghasilkan energi listrik harus melalui suatu proses yang panjang dan rumit. Perusahaan menerapkan *Total Quality Management* (TQM) bertujuan untuk dapat bersaing dan lebih unggul dalam persaingan global dengan cara mengoptimalkan kemampuan sumber-sumber yang dimiliki oleh perusahaan secara berkesinambungan, sehingga dapat memperbaiki kualitas produk jasa yang akan diberikan kepada pelanggan.

Peneliti akan mengukur variabel kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan kerja sama tim dalam penerapan TQM, yaitu komunikasi yang baik antar anggota tim dalam kerja tim, dan antara karyawan dan eksekutif, maka akan dapat meningkatkan hubungan erat dalam pencapaian tujuan sehingga kinerja perusahaan juga meningkat. Pernyataan tersebut secara empiris didukung oleh penelitian Almahamid and Qasrawi (2017), Ralahallo dan Pattipeiluhu (2017), serta Sumardi dan Fernandes (2020) yang membuktikan bahwa kerja sama tim mempunyai hubungan positif dengan kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

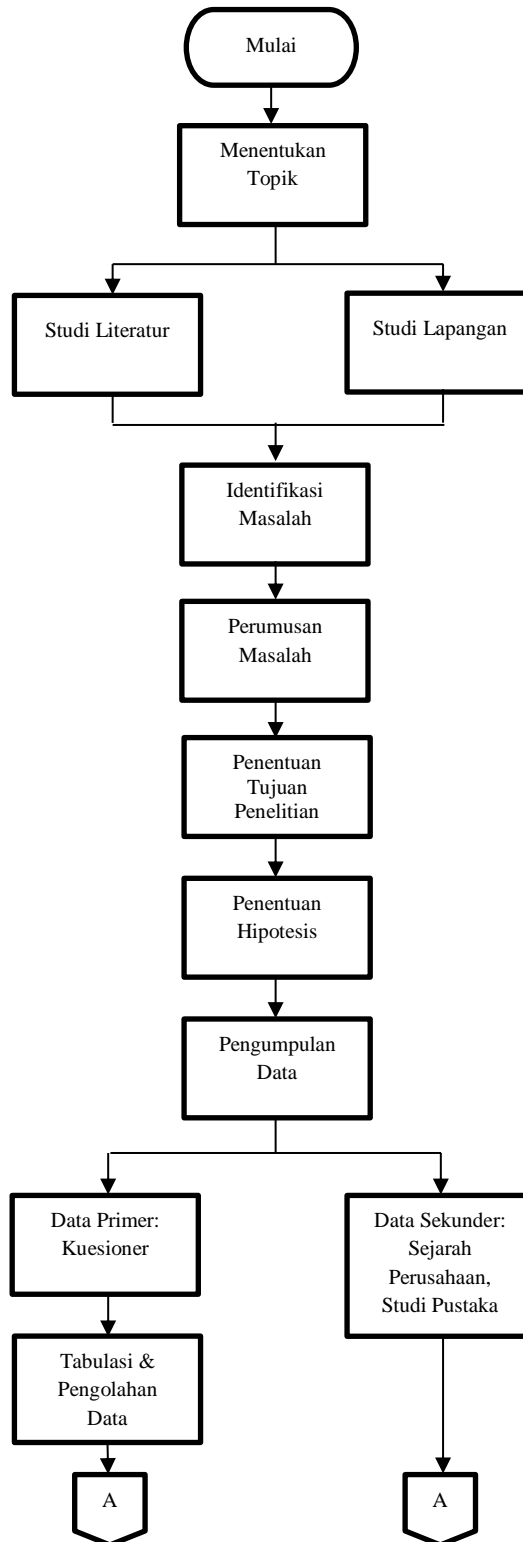
Perusahaan yang fokus pada pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berusaha untuk mengembangkan *soft skills* karyawan agar dapat menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas. Dalam hasil penelitian Ratnasari (2018), penerapan pelatihan dan kompetensi akademik berfokus pada peningkatan kinerja staf. Kinerja karyawan yang tinggi meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nasrun (2018), Yumaizar (2019), dan Sweis et al. (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

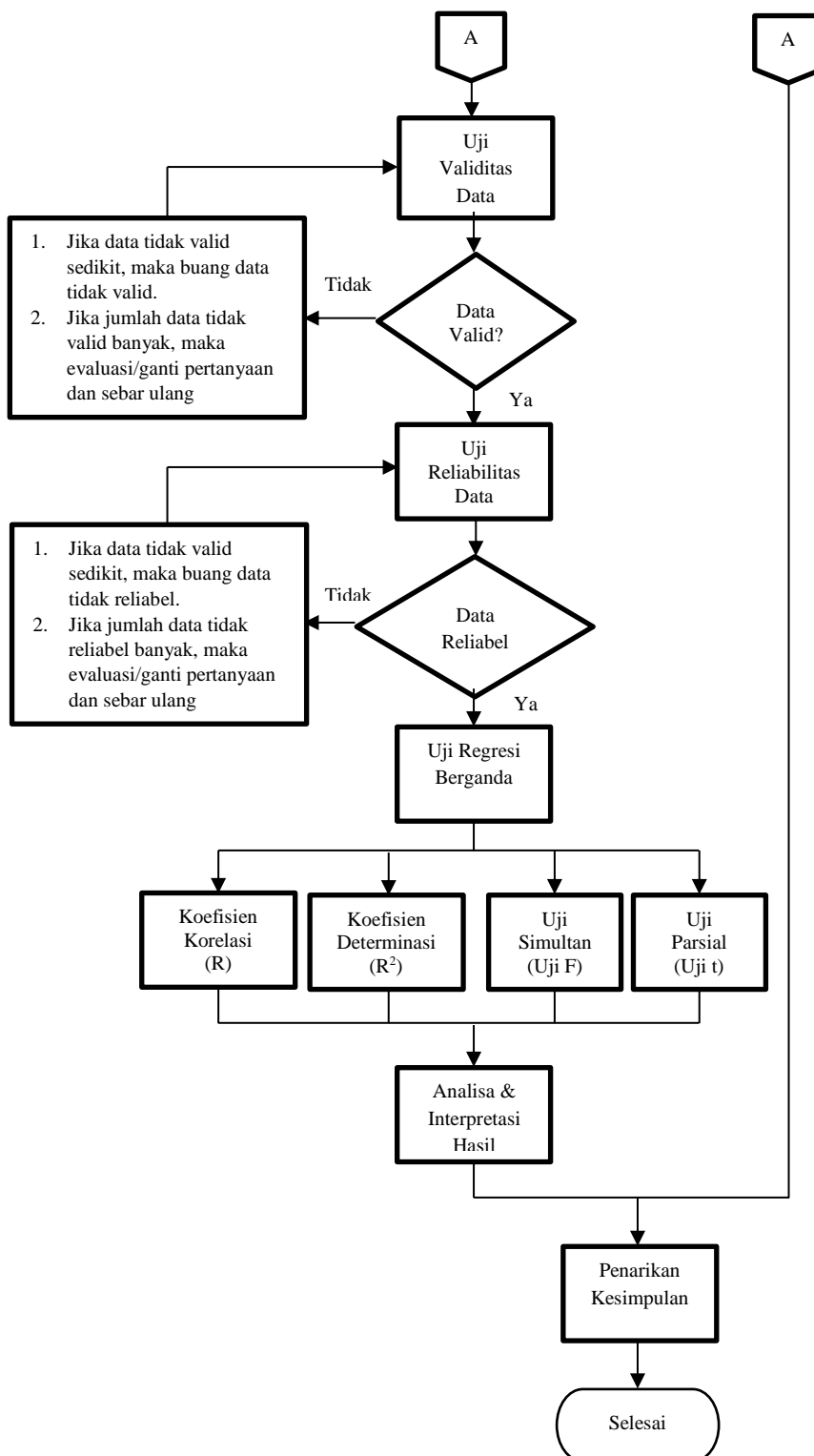
H3: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan dapat diartikan sebagai pelibatan karyawan yang tidak hanya sekedar memberikan masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan, dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak. Menurut Gaspersz (2002), pemberdayaan karyawan adalah sebuah konsep pemberdayaan yang menggunakan energi kreatif, pengalaman, kapabilitas psikologis seluruh karyawan dengan cara memperlakukan karyawan secara hormat, memberi karyawan informasi yang mereka butuhkan, dan selalu melibatkan karyawan mengambil keputusan yang sesuai bidang keahlian karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahfiza (2019), menyatakan bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN





Gambar 2.1 Diagram Alir Penelitian

Penelitian berfokus pada penelitian pengaruh kerja tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan pengukuran, observasi, dan analisis menggunakan model-model matematis, teori-teori, dan strategi penelitian survei yang memerlukan data statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dengan tujuan untuk mendeskripsikan, menunjukkan, dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diukur.

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Adapun sumber data penelitian ini adalah karyawan PT POMI Paiton dengan jumlah sampel 86 responden. Selanjutnya, metode pengumpulan data (data primer) yang

digunakan adalah kuesioner dan observasi. Teknik pengolahan data yang digunakan, yaitu uji validitas dan realibilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan, yaitu regresi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian akan memberikan informasi apakah kerja tim, pendidikan dan pelatihan, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hasil penelitian ini bisa memberikan informasi atau sebagai sinyal kepada pihak perusahaan yang dalam hal ini adalah PT POMI Paiton dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau mengambil suatu keputusan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
- b. Studi pustaka. Teknik ini melakukan pencairan informasi atau data-data dari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Skala pengukuran data pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Survey ini menggunakan skala likert 4 titik (versi modifikasi) dengan menghilangkan pilihan jawaban netral.

Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori 1-2-4-5 adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah besar kecilnya hambatan yang dirasakan responden dalam pembelajaran akuatik.

Berikut merupakan teknik analisa atau pengolahan data atau teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini:

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitasnya yaitu:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid. (Mathar, 2013)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Cronbach's Alpha $<$ 0,6 = reliabilitas buruk.
- 2) Cronbach's Alpha 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima.
- 3) Cronbach's Alpha 0,8 = reliabilitas baik. (Mathar, 2013)

c. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah studi yang bertujuan untuk dapat mengetahui ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Berikut merupakan bentuk persamaan atau model matematis uji regresi berganda:

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

Keterangan:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| α | = Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = Koefisien Regresi |
| X1 | = Kerja Tim |
| X2 | = Pendidikan dan Pelatihan |

X3 = Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan

1) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi yang terjadi antara variabel-variabel X1, X2, ..., Xn secara serentak/simultan dengan variabel Y.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel tak bebas Y.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009). Uji F mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan, jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F \geq 0,05$, maka hipotesis alternatif ditolak (Ghozali, 2016).

4) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, 2010). Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi t (p-value) > 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak (Ghozali, 2016).

2.1. TABEL DAN GAMBAR

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang menjadi kajian, yaitu sub variabel dari *Total Quality Management* (TQM) yaitu kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan beserta indikatornya. Agar diperoleh data yang menunjang bagi pengujian hipotesis, maka batas operasional konsep dan variabel dirumuskan sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 2.1 :

Tabel 2.1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Indikator	Skala	Pengukuran
Kerja Tim (X1)	Suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling bergantung dan dibentuk untuk tujuan tertentu, yang masing-masing telah diberikan tanggung jawab dan wewenang sesuai keterampilan mereka, agar tugas yang diberikan bisa dikerjakan dengan tepat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salin ketergantungan. 2. Perluasan tugas. 3. Penjajaran (<i>alignment</i>). 4. Kepercayaan/<i>respect</i>. 5. Keterampilan pemecahan masalah. 6. Keterampilan menangani konflik. 7. Perayaan. (Goetsch dan Davis dalam Tjiptono and Diana, 1994)	Skala Likert
Pelatihan dan Pendidikan (X2)	Proses pembelajaran yang bertujuan agar karyawan menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif dalam pemecah masalah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan pelatihan. 2. <i>In-huouse</i> atau <i>on-site</i>. 3. Materi dan isi pelatihan. 4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. 5. Observasi. 6. Evaluasi pelatihan. (Tjiptono and Diana, 2003) dan (Rivai, 2014)	Skala Likert
Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (X3)	Suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Brainstorming</i>. 2. <i>Nominal group technique</i>. 3. Gugus kulititas (<i>quality circle</i>). 4. Kotak saran. 5. <i>Management by walking around</i>. (Tjiptono and Diana, 2003)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian individu karyawan dalam memenuhi dan mencapai tugas dan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Disiplin. 5. Kemampuan kerja sama. (Wibowo, 2014)	Skala Likert

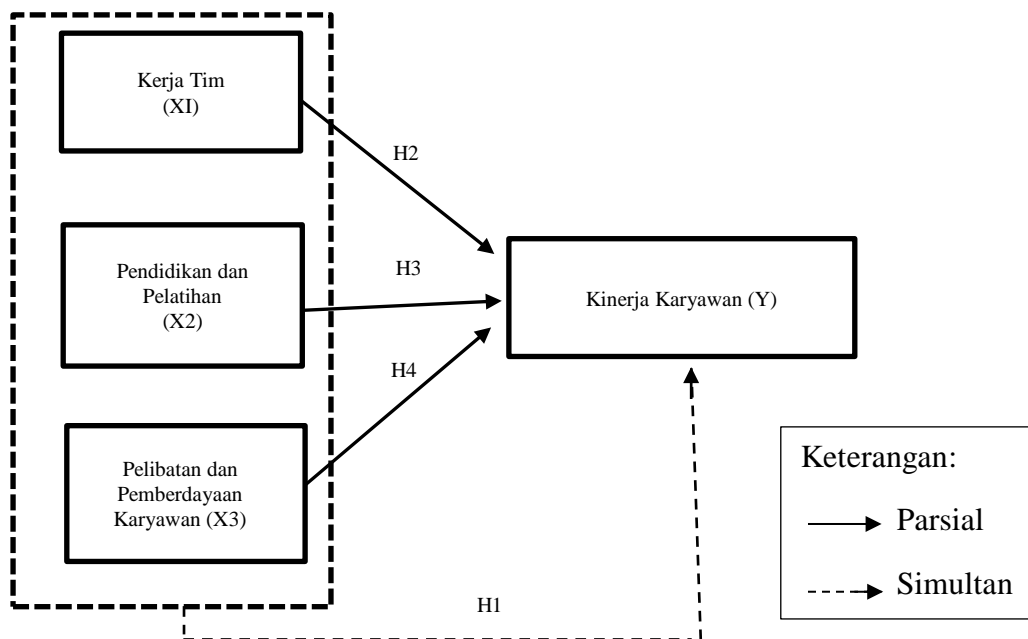
Maka dalam penelitian ini dengan menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono and Kuantitatif, 2009). Responden dapat memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek, maka jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan diberikan skor, seperti:

Tabel 2.2 Skor Jawaban Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Hendryadi, 2015)

2.2. KERANGKA PIKIR



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel yang akan dipengaruhi atau dependen. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT POMI Paiton. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari data kuesioner. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan kerangka penelitian pada Gambar 2.2 terlihat bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah hubungan kausatif (sebab-akibat). Di mana variabel independen yang telah ditentukan yaitu kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan akan memengaruhi variabel dependen yang telah ditentukan yaitu kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL PENELITIAN

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-3$). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3.1 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kerja Tim				
1	X1.1	0.57637	0,2120	Valid
2	X1.2	0.60877	0,2120	Valid
3	X1.3	0.48663	0,2120	Valid
4	X1.4	0.50148	0,2120	Valid
5	X1.5	0.49908	0,2120	Valid
Pendidikan dan Pelatihan				
1	X2.1	0.61358	0,2120	Valid
2	X2.2	0.55681	0,2120	Valid
3	X2.3	0.63577	0,2120	Valid
4	X2.4	0.50720	0,2120	Valid
5	X2.5	0.66347	0,2120	Valid
Pelibatan dan Pemberdayaan				
1	X3.1	0.74505	0,2120	Valid
2	X3.2	0.68949	0,2120	Valid
3	X3.3	0.60802	0,2120	Valid
4	X3.4	0.55354	0,2120	Valid
5	X3.5	0.64166	0,2120	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0.59942	0,2120	Valid
2	Y.2	0.62236	0,2120	Valid
3	Y.3	0.61831	0,2120	Valid
4	Y.4	0.46538	0,2120	Valid
5	Y.5	0.69318	0,2120	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kerja Tim	0.689	5
Pendidikan dan Pelatihan	0.688	5
Pelibatan dan Pemberdayaan	0.791	5
Kinerja Karyawan	0.795	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,689; 0,688; 0,7917; dan 0,795 di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS 23 yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.720	2.304		2.049	.044
	Kerja Tim	.077	.125	.069	.618	.538
	Pendidikan & Pelatihan	.068	.132	.065	.517	.606
	Pelibatan & Pemberdayaan Karyawan	.618	.119	.577	5.205	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS 23 pada Tabel 3.3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,720 + 0,077 X_1 + 0,068 X_2 + 0,618 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kerja Tim

X₂ = Pendidikan dan Pelatihan

X₃ = Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,720 angka tersebut menunjukkan bahwa jika kerja tim (X₁), pendidikan dan pelatihan (X₂), pelibatan dan pemberdayaan karyawan (X₃), konstan atau X = 0, maka kinerja sebesar 4,720.
- (2) Kerja tim (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,077). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor kerja tim sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,077 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan (X₂) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,068). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor pendidikan dan pelatihan sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,068 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan (X₃) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,618). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor pelibatan dan pemberdayaan karyawan sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,618 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Berikut merupakan uji yang dilakukan dalam uji regresi berganda:

(1) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.418	2.07529

a. Predictors: (Constant), Pelibatan & Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Pendidikan & Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan kuat karena berada di interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

(2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.418	2.07529

a. Predictors: (Constant), Pelibatan & Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Pendidikan & Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar $0,418 \times 100\% = 41,8\%$. Hal ini berarti variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,606 terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 58,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

(3) Uji Simultan (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} . Dari hasil analisis diperoleh hasil *output* pada tabel:

Tabel 3.6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.723	3	91.908	21.340	.000 ^b
	Residual	353.161	82	4.307		
	Total	628.884	85			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelibatan & Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Pendidikan & Pelatihan

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23, 2022

Hasil perhitungan statistik uji F pada Tabel 3.6 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,089. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dengan Signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,340 > 2,71$) dengan Signifikan $0,000 < 0,5$, ini berarti bahwa variabel independen (X_1), (X_2), dan (X_3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

(4) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.720	2.304		2.049	.044
	Kerja Tim	.077	.125	.069	.618	.538
	Pendidikan & Pelatihan	.068	.132	.065	.517	.606
	Pelibatan & Pemberdayaan Karyawan	.618	.119	.577	5.205	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel kerja tim menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,618 < (1,989)$) dengan nilai signifikan sebesar $0,538 > 0,05$. Artinya, variabel tim kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,517 < (1,989)$) dengan nilai signifikan sebesar $0,606 > 0,05$. Artinya, variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel pelibatan dan pemberdayaan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,205 > (1,989)$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel pelibatan dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2. PEMBAHASAN

Pembahasan didalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu kerja tim sebagai X1, pendidikan dan pelatihan sebagai X2, pelibatan dan pemberdayaan sebagai X3, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan sebagai Y. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh kerja tim; pendidikan dan pelatihan; dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output* SPSS 23, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga kerja tim, pendidikan dan pelatihan, dan pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,340 > 2,71$) dengan Signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT POMI Paiton.

Pegawai merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia. Kebiasaan bekerja membudaya dalam kehidupan pribadi, masyarakat atau organisasi akan tercermin dari sikap menjadi perilaku kita, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja” dalam *team*.

Berdasarkan di atas, maka yang dapat diambil adalah pola perilaku, nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi atau dimana pegawai tersebut bekerja. Sebenarnya berfungsi mengarahkan atau membimbing pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung, 2014) yang menyatakan bahwa kerja tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya kerja sama antara karyawan satu dan lainnya dalam suatu tim kerja yang diperlihatkan adanya rasa ketertarikan satu sama yang lain, kondisi ini selanjutnya akan dapat mempengaruhi semua anggota untuk menanamkan nilai-nilai kerja sama dalam diri, sehingga nilai yang tumbuh dalam diri karyawan akan menimbulkan kekompakan di antara anggota suatu tim kerja, sehingga kerja yang dihasilkan menjadi kinerja yang baik.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Simamora, 2004), bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

2) Pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output* SPSS 23, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,618 < (1,989)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,538 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua ditolak.

3) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output* SPSS 23, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,517 < (1,989)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,606 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga ditolak.

4) Pengaruh pelibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output* SPSS 23, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POMI Paiton. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,205 > (1,989)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka hipotesis keempat diterima.

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan adalah salah satu pendekatan dalam *Total Quality Management* (TQM). Pelibatan dan pemberdayaan adalah satu kesatuan dalam *Total Quality Management* (TQM), karyawan tidak hanya dilibatkan dalam pengambilan keputusan, suatu rencana, atau perbaikan yang lebih efektif dalam suatu situasi tetapi juga diberdayakan dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap orang yang ada untuk bukan hanya terlibat tetapi juga dapat memperhatikan, mempertimbangkan dan menindaklanjuti masalah tersebut (Tjiptono and Diana, 2003).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanto and Alhudri, 2015), (Ilmansyah, 2016), (Yunanto, 2016), dan (Mahfiza, 2019) yang menyatakan bahwa pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemberdayaan tidak sekedar hanya memiliki masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan dan menindaklanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak. Berdasarkan hal ini dapat ditarik kesimpulan jika semakin besar perusahaan melakukan keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dengan baik dan memadai untuk karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah algoritma apriori dapat digunakan untuk mencari aturan asosiasi pada data tracer study lulusan IBI Kosgoro 1957. Aturan asosiasi ini digunakan untuk mengambil gambaran karakteristik lulusan IBI Kosgoro 1957. Dimana karakter dominan dari data kasus adalah lebih banyak pekerja kantor bukan entrepreneurship, kurang aktif berorganisasi, nilai IPK sedang, tetapi bisa berbicara satu bahasa asing dan paling banyak adalah bahasa Inggris. Lebih banyak yang bekerja tidak sesuai bidang kelimuan daripada bekerja sesuai bidang kelimuan proposinya hampir sama. Hal ini bisa berarti dua hal, mereka memang tidak memilih bekerja sesuai latar pendidikan atau memang tidak cukup berkompentensi untuk mengisi permintaan dari industri di dunia nyata. Nilai IPK sendiri tidak mempengaruhi kesuksesan untuk mendapatkan pekerjaan yang berpenghasilan diatas UMP. Walaupun begitu 30% dari mereka mendapatkan penghasilan diatas UMP.

Implementasi dengan python sangat mudah dikarenakan ketersediaan pustaka untuk penambangan data dan pembelajaran mesin. Dikombinasikan dengan Google Colabs sangat sesuai bagi peneliti dengan dana terbatas tetapi butuh mengeksekusi algoritma yang kompleks atau memerlukan pengolahan terhadap data yang besar. Penelitian ini merupakan penelitian berkelanjutan yang akan diteruskan ke penelitian selanjutnya yaitu pembangunan sistem informasi lengkap yang dapat mengeksekusi penambangan data dengan kode Python.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih bagi setiap pihak yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini sehingga kegiatan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar mungkin kepada 86 responden yang merupakan karyawan dari PT POMI Paiton yang telah meluangkan waktu dan tenaga di tengah kesibukan pekerjaan untuk mengisi survei berupa kuesioner guna pengumpulan data primer demi terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almahamid, S.M., Qasrawi, S.T., 2017. The impact of TQM practices and KM processes on organisational performance: An empirical investigation. *Int. J. Qual. Reliab. Manag.*
- [2] Antari, L.P.R., Setiawan, P.Y., 2022. Pengaruh total quality management terhadap kinerja perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar 80000. *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.* 4, 4058–4072.
- [3] Bintang, C.W., 2020. Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Satria Wicaksana.
- [4] Gaspersz, V., 2002. *Total Quality Management Edisi 2.* Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Ghozali, I., 2016. *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro 96.
- [6] Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Goetsch, D.L., Davis, S.B., 2002. *Manajemen Mutu Total.* Jakarta PT Prenhallindo.
- [8] Gronroos, C., Scheuing, E.E., Christopher, W.F., 1993. Quality comes to service, in: *The Service Quality Handbook.* AMACOM New York, pp. 7–24.
- [9] Hendryadi, S., 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi.*
- [10] Heriyanto, M., Alhudri, S., 2015. Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang.
- [11] ILMANSYAH, H., 2016. Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Di Bank BTN Surabaya.
- [12] Kumentas, C.N., 2013. Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial Pt. Pos Indonesia. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 1.
- [13] Kuncoro, M., 2009. *Metode Riset Penelitian Bisnis dan Ekonomi Edisi Ketiga.* Penerbit Erlangga. Jakarta.
- [14] Mahfiza, M., 2019. Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo. *Al-Buhuts* 15, 43–54.
- [15] Marpaung, M., 2014. Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *J. Ilm. WIDYA* 2, 33–40.
- [16] Mathar, M., 2013. *Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu perpustakaan.*
- [17] Nasrun, M., 2018. The Effect Of TQM And Budget Participation On Managerial Performance In Corporate Manufacturing In Industrial Area Makassar. *ATESTASI J. Ilm. Akunt.* 1, 70–84.
- [18] Prabowo, S., 2012. Total Quality Management (TQM) dalam Pendidikan. *J. Sos. Hum.* 5, 72–77.
- [19] Ralahallo, F.N., Pattipeiluhu, J., 2017. Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial pada Pemuda Bakery and Cake di Kota Ambon. *Soso-Q J. Manaj.* 5, 47–56.
- [20] Ratnasari, M.D., 2018. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik).
- [22] Rivai, V., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6,* PT. Raja Graf. Persada, Depok 16956.
- [23] Simamora, H., 2004. *Manajemen sumber daya manusia.*
- [24] Sugiyono, D., 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- [25] Sugiyono, M.P.P., Kuantitatif, P., 2009. *Kualitatif, dan R&D,* Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.
- [26] Sumardi, S., Fernandes, A.A.R., 2020. The influence of quality management on organization performance: service quality and product characteristics as a medium. *Prop. Manag.* 38, 383–403.
- [27] Sweis, R.J., Saleh, R.A., Al-Etayyem, R.H., Qasrawi, B., Mahmoud, A.M. Al, 2016. Total quality management practices and organisational performance in Jordanian courier services. *Int. J. Product. Qual. Manag.* 19, 258–276.
- [28] Tjiptono, F., Diana, A., 2003. *Total quality management (TQM).*
- [29] Tjiptono, F., Diana, A., 1994. *Total Quality Management,* Yogyakarta: Andi. Usman, Suparman.
- [30] Wibowo, W., 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam).* Jakarta Jakarta Rajawali Pers 70.
- [31] Widarjono, A., 2010. *Analisis statistika multivariat terapan.* Yogyakarta UPP STIM YKPN.
- [32] Yumaizar, F., 2019. The Effect of Working Facility, Training and Educational Qualification to The Performance of Education Management Information System (EMIS) Operator for School at Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. *Arch. Bus. Res.* 7.
- [33] Yunanto, O.O.A., 2016. Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Klas II Makassar.