

## Pengaruh Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departement Engineering Work Shop PT. Muliakeramik Indahraya Tbk. Cikarang

Supriatin

AMIK Bina Sarana Informatika Karawang

Email: [supriatin.spr@bsi.ac.id](mailto:supriatin.spr@bsi.ac.id)

**Abstract** - *Quality Control Cycle (QC) is one method or program empowering employees to improve productivity. In this case, the Department of Work Shop Engineering PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, every year regularly convened Quality Control Circle (QCC) and also strengthening the work culture with the exercises of self-motivation to employees to improve employee performance. In that regard the author is interested in conducting research on this subject. Riser using quantitative methods with multiple linear regression, with a sample of 60 respondents. From the shows results that there is influence between the Quality Control Circle (QCC) and the Employee Performance Work Culture with less significant results, with the value of determination ( $R^2$ ) were very minimal, namely 0.007. But normality test each variable significantly greater than 0.005*

**Keywords:** *Quality Control Cycle (QCC), Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia industri akan memberikan perhatian penuh pada kualitas. Isi paragraf kedua dari bab pendahuluan.

Di Jepang, QC (*Quality Control*) ini diperluas menjadi pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*) yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan *Quality Control Circle* atau Gugus Kendali Mutu (Musri, 2001). Menurut Musri (2001), Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah sekelompok pekerja kecil daripada wilayah kerjanya yang secara sukarela dan berkala mengadakan kegiatan pengendalian mutu dengan cara mengidentifikasi, menganalisa dan mencari pemecahan masalah.

Untuk mencapai target produksi yang optimal perlu adanya cara yang tepat agar karyawan mempunyai kesadaran dalam hal bekerja. Karena dorongan dari diri sendirilah yang dapat memacu seorang karyawan dalam optimalisasi pelaksanaan tugasnya. Inilah yang disebut kesadaran, dan kesadaran itu akan terus adala manakala sudah menjadi budaya. Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi 2006perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi, 2006)

Setiap tahun PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, selalul mengadakan konvensi Gugus Kendali Mutu (GKM) yang diikuti oleh banyak kelompok dari berbagai departemen dilingkungan perusahaan termasuk Departemen *Work Shop Engeneering*.

Departemen *Work Shop Engeneering* PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, Cikarang mengalami

kenaikan pembayaran overtime sebesar 74.22% di tahun 2015 dibandingkan tahun 2014, sebagaimana tabel Berikut:

Tabel 1. Overtime 2014-2015

|           | 2014   | 2015   | %       |
|-----------|--------|--------|---------|
| JANUARI   | 1,835  | 2,027  | 90.53%  |
| FEBRUARI  | 1,415  | 1,223  | 115.70% |
| MARET     | 1,176  | 1,968  | 59.76%  |
| APRIL     | 1,062  | 1,074  | 98.88%  |
| MEI       | 693    | 1,544  | 44.88%  |
| JUNI      | 434    | 783    | 55.43%  |
| JULI      | 294    | 1,071  | 27.45%  |
| AGUSTUS   | 583    | 911    | 64.00%  |
| SEPTEMBER | 793    | 1,085  | 73.09%  |
| OKTOBER   | 1,113  | 1,361  | 81.78%  |
| NOVEMBER  | 1,083  | 1,323  | 81.86%  |
| DESEMBER  | 1,490  | 1,758  | 84.76%  |
| TOTAL     | 11,971 | 16,128 | 74.22%  |

Sumber : Dept. Work Shop Engeneering (2015)

Sehubungan dengan tabel *overtime* diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apa sebabnya biaya *overtime* tahun 2015 mengalami kenaikan, dan apakah ada gejala penurunan kinerja.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, *output* dan bahkan *ourcome*, Faisal (2015:3)

Prawirosentono (2008: 2) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Timple (2000) dalam Munafiah (2011: 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pngalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Adapun Tahapan-tahapan proses pemecahan masalah dalam Gugus Kendali Mutu (GKM) diantaranya adalah:

1. Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
2. Memilih dan menetapkan prioritas masalah yang akan diselesaikan
3. Menetapkan Target untuk Masalah yang akan diselesaikan
4. Menyusun rencana kegiatan pemecahan masalah
5. Merekomendasikan Solusi atau Rencana Pemecahan masalah kepada Manajemen Perusahaan
6. Melaksanakan dan menerapkan Tindakan Pemecahan masalah yang telah disetujui oleh Manajemen Perusahaan
7. Monitoring and Evaluasi hasil Pelaksanaan
8. Melakukan Standarisasi

Menurut Wignjosoebrotooto (2003:297) *Quality Control Circle* adalah kelompok kecil karyawan pelaksanaan, kadang-kadang dipimpin oleh mandor yang secara sukarela akan mencari jalan dan cara untuk memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya-biaya produksi di tempat-tempat manapun kelompok ini berada dalam sistem produksi.

Menurut Olga C. Crocker (2004:13) definisi *Quality Control Circle* adalah:

1. Sekelompok kecil pekerja
2. Kelompok tersebut mempunyai seorang pimpinan
3. Dibentuk menurut bidang pekerjaan
4. Memecahkan persoalan yang terdapat dalam bidang pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Feigenbaum (1992, p192) *Quality Control Circle* Adalah kelompok karyawan yang biasanya terdiri dari satu bidang aktivitas pabrik dan perusahaan, biasanya jumlahnya kecil dan

bertemu secara berkala untuk maksud-maksud seperti:

1. Untuk menandai, memeriksa dan menganalisis serta menyelesaikan masalah seringkali tentang mutu tetapi juga tentang produktivitas, keamanan, hubungan kerja, biaya, pengurusan pabrik dan lain-lainnya.
2. Untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan dan manajemen.

Berdasarkan pendapat Paramita (Nugraha, 2005: 208) mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Dari beberapa pendapat para ahli yang diuraikan dalam landasan teori, maka disusun hipotesis bahwa kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu Perogram Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Budaya Kerja baik secara paersial maupun secara simultan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang diteliti.

Sugiono (2014:13) mengemukakan sebagai berikut : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat *kuantitatif/statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen *Work Shop Engeneering* PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, baik itu karyawan kontrak atau yang sudah menjadi karyawan tetap berjumlah 70 orang.

Meneliti sebagian dari populasi diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya. Maka

diperlukan pengklasifikasian dari populasi tersebut yang disebut dengan sampel.

Menurut Sugiono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan informasi yang diterima, data karyawan *Work Shop Engineering* PT. Muliakeramik Indahraya Tbk., sebanyak 70. Maka dengan menggunakan rumus Slovin dan *margin eror* yang ditetapkan sebesar 5% dimana sampel sebanyak 60 orang.

Penelitian ini menggunakan satu buah kuesioner (angket) yang menurut Sugiono (2014:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Pada penelitian ini, kuesioner dilakukan secara langsung oleh penulis melalui pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan dan pernyataan kepada karyawan Departemen *Work Shop Engineering* PT. Muliakeramik Indahraya Tbk. Kesungguhan dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan.

Analisis regresi berganda merupakan teknik yang digunakan peneliti, Tujuannya meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Riduan,2009) Rumusnya adalah :

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = SkVariabel Gugus Kendali Mutu (GKM)
- X2 = Variabel Budaya Kerja
- e = Pengaruh variabel-variabel lain

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah cara yang dipakai oleh perusahaan untuk membahas permasalahan yang terjadi diperusahaan dan memberikan rekomendasi solusi-solusi terhadap permasalahan kepada manajemen. Berikut Dimensi dan Indikator Variabel Independennya :

Tabel 2. Dimensi dan variabel independen

| Variabel                 | Dimensi                      | Indikator                                                                                     |
|--------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gugus Kendali Mutu (GKM) | 1. Menentukan Tema Masalah   | a. Bidang kerja yang sesuai<br>b. Mampu dipecahkan<br>c. Spesifik                             |
|                          | 2. Menyajikan data dan fakta | a. Data sebagai pemilihan tema<br>b. Masalah yang dihadapi                                    |
|                          | 3. Menentukan penyebab       | a. Penyebab yang berpengaruh<br>b. Penyebab yang Dominan                                      |
|                          | 4. Rencana Perbaikan         | a. Sumbang Saran<br>b. 1H & 5W                                                                |
|                          | 5. Melaksanakan Perbaikan    | a. Prosedur<br>b. Ketepatan Waktu                                                             |
|                          | 6. Hasil Perbaikan           | a. Perbandingan dengan masalah sebelumnya<br>b. Kondisi setelah perbaikan<br>c. Periksa hasil |
|                          | 7. Standarisasi              | a. Jadikan acuan kerja<br>b. Sebarkan ke tempat lain<br>c. Buat Standar Kerja                 |
|                          | 8. Rencana Langkah berikut   | a. Masalah Prioritas<br>b. Sepakati semua anggota                                             |

Sumber : Musri 2001

Sebelum melakukan analisis regresi berganda dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dan terikatnya atau keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah

berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menentukan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Test dengan analisa sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Normalitas  
Variabel Gugus Kendali Mutu (GKM), Budaya Kerja (BK) dan Kinerja  
Karyawan (KK)**

|     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|     | Statistic                       | Df | Sig.  | Statistic    | Df | Sig. |
| GKM | .075                            | 38 | .200* | .984         | 38 | .866 |
| BK  | .155                            | 38 | .022  | .960         | 38 | .190 |
| KK  | .152                            | 38 | .026  | .846         | 38 | .000 |

Sumber :SPSS

Hasil uji coba normalisasi di atas nilai variabel Gugus Kendali Mutu (GKM), kedua P-value lebih besar dari 0.05, sehingga data dari populasi di atas berdistribusi normal. Nilai variabel Budaya Kerja (BK), salah satu P-value lebih besar dari 0.05, sehingga data dari populasi di atas berdistribusi normal. Nilai variabel Kinerja Karyawan (KK), kedua P-value lebih kecil

dari 0.05, sehingga data dari populasi di atas berdistribusi tidak normal.

Kemudian dilakukan uji Homogenitas yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Hasil uji homogenitas sebagai berikut

**Tabel 4. Uji Homogenitas  
Variabel Gugus Kendali Mutu (GKM), Budaya Kerja (BK) dan Kinerja Karyawan (KK)  
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

| Variabel | Levene<br>Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----------|---------------------|-----|-----|------|
| GKM      | .770                | 13  | 38  | .685 |
| BK       | 2.533               | 11  | 39  | .016 |

Sumber : SPSS

Dari hasil uji homogenitas tabel 4 variabel Gugus Kendali Mutu (GKM) dan variabel Kinerja Karyawan (KK) adalah sig 0, 685, ini dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Karyawan (KK) mempunyai varian yang sama dengan Gugus Kendali Mutu (GKM) sedangkan variabel Budaya Kerja (BK) dan variabel Kinerja Karyawan (KK) adalah tidak sig 0, 016, ini dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Karyawan (KK)

tidak mempunyai varian yang sama dengan Budaya Kerja (BK).

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan uji regresi dengan patokan *VIF* (*variance inflation factor*) dan koefisiens korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas  
Variabel Gugus Kendali Mutu (GKM), Budaya Kerja (BK), Kinerja Karyawan dan (KK) Kinerja  
Karyawan**

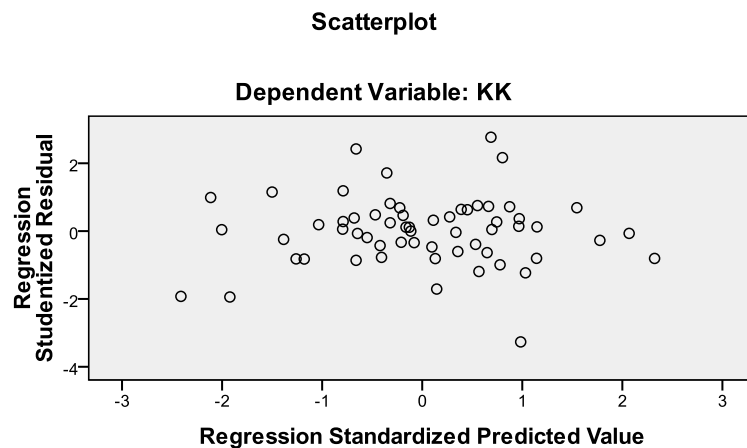
| Model |            | Unstandardized<br>Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients |       | Collinearity Statistics |               |
|-------|------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|-------------------------|---------------|
|       |            | B                              | Std. Error | Beta                         | T     | Sig.                    | Tolerance VIF |
| 1     | (Constant) | 88.310                         | 15.265     |                              | 5.785 | .000                    |               |
|       | GKM        | .093                           | .223       | .067                         | .418  | .678                    | .687 1.456    |
|       | BK         | .035                           | .243       | .023                         | .142  | .888                    | .687 1.456    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS

Dari tabel 5. di atas ternyata nilai VIF mendeteksi 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai toleransi mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi antara variabel Gugus Kendali Mutu (GKM) dan variabel Budaya Kerja (BK) terhadap variabel Kinerja Karyawan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e) untuk beberapa nilai x tidak konstan atau berubah-ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error dapat digunakan dengan menggunakan grafik antara y dengan residu (y- y). apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik arallel, maka varian error dikatakan konstan.



Sumber : SPSS

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar hasil uji heterokedastisitas pada *grafik scatterplot* diatas tampak titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, tidak terjadi pada pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Besar kecilnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam bilangan yang di sebut koefisiensi korelasi.

**Tabel 6. Hasil Uji korelasi**

|     |                     | GKM    | BK     | KK   |
|-----|---------------------|--------|--------|------|
| GKM | Pearson Correlation | 1      | .628** | .149 |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .372 |
|     | N                   | 38     | 38     | 38   |
| BK  | Pearson Correlation | .628** | 1      | .019 |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .911 |
|     | N                   | 38     | 38     | 38   |
| KK  | Pearson Correlation | .149   | .019   | 1    |
|     | Sig. (2-tailed)     | .372   | .911   |      |
|     | N                   | 38     | 38     | 38   |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS

Dari hasil tabel 6 uji korelasi dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai signifikansi kurang dari  $\alpha = 0.05$  sehingga dapat disimpulkan variabel Gugus Kendali Mutu (GKM), variabel Budaya Kerja (BK) mempunyai hubungan dengan

Kinerja Karyawan (KK) dengan tingkat korelasi yang berbeda-beda

Analisis regresi berganda (multivariate Regression) merupakan suatu model variabel terikat tergantung pad dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan

untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Regresi linier berguna untuk mencari hubungan fungsional dua variabel predictor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, dalam hal ini yaitu besarnya

hubungan antara variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel bebas (independen) yaitu Gugus Kendali Mutu (GKM) (X1) dan Budaya Kerja (X2). Dalam penulisan ini analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linier Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| (Constant) | 88.310                      | 15.265     |                           | 5.785 | .000 |
| GKM        | .093                        | .223       | .067                      | .418  | .678 |
| BK         | .035                        | .243       | .023                      | .142  | .888 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sebesar 88.310, koefisien b1 sebesar 0.093, koefisien b2 sebesar 0.035, sehingga dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 88.310 + 0.093 X1 + 0.035X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut :

1. Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penulisan ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan, nilainya akan diprediksi oleh variabel Gugus Kendali Mutu (X1) dan Budaya Kerja (X2)
2. Nilai Konstanta (a) sebesar 88.310 menyatakan bahwa jika Gugus Kendali Mutu dan Budaya Kerja memiliki nilai nol maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 88.310.

3. Koefisien regresi (b1) sebesar 0.093 dengan tanda positif ini berarti setiap kenaikan nilai Gugus Kendali Mutu satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.093 dengan asumsi semua variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Koefisien regresi (b1) sebesar 0.035 dengan tanda positif ini berarti setiap kenaikan nilai Budaya Kerja satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.035 dengan asumsi semua variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Dalam penelitian ini Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gugus Kendali Mutu(GKM) terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan manakah yang paling berpengaruh diantara variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menghitungnya digunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji-t**

| Model |          | T     | Sig. |
|-------|----------|-------|------|
| 1     | Constant | 5.785 | .000 |
|       | GKM      | .418  | .678 |
|       | BK       | .142  | .888 |

Sumber : SPSS

Pada kolom signifikansi dapat diperoleh informasi bahwa :

1. Variabel Gugus Kendali Mutu (GKM) memberikan hasil yang tidak signifikan  $0.000 < 0.05$ , ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gugus Kendali Mutu (GKM) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Gugus Kendali Mutu (GKM) mempunyai hubungan yang tidak searah

2. Variabel Budaya Kerja memberikan hasil yang signifikan  $0.000 < 0.05$ , ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan, dan Budaya Kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan Kinerja Karyawan yang pengaruhnya sebesar 0.142. Perhitungan melalui SPSS tidak menunjukkan signifikansi terhadap Kinerja karyawan.

Dari keseluruhan hasil Uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua yaitu GKM dan BK tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uji ANOVA atau uji-F nilai, hitung F sebesar 0.190 dengan signifikansi 0.828. nilai signifikansi yang dipersyaratkan diterima adalah lebih kecil dari 0.05. karena  $0.000 < 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Variabel Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan sumbangan terbesar terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Besarnya  $R^2$  adalah 0.007 hal ini berarti 0,7 % variasi variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh kedua variabel Gugus Kendali Mutu Dan Budaya Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0.7% (Sangat Rendah tabel 2.1), sedangkan sisanya sisanya 99.3% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model (yang tidak diteliti).

#### IV. KESIMPULAN

Sesuai dengan teori dan hasil riset, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Gugus Kendali Mutu (GKM) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dalam meningkatkan produktifitas perusahaan, meskipun hanya 0,05. Ini berarti keberadaan Program Konvensi Gugus Kendali Mutu (GKM) di Departemen *Work Shop Engeneering* PT. Muliakeramik Indahraya Tbk, harus terus dipertahankan.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, ini juga berarti peningkatan budaya kerja harus ditingkatkan agar kinerja terus meningkat.
3. Diantara Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Budaya Kerja yang paling berpengaruh adalah Gugus Kendali Mutu (GKM).

#### REFERENSI

Amir, Muhamad Faisal, 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, konsep dan Kinerja

Karyawan di Perusahaan: Mitra Wacana Media Jakarta.

AV. Feigenbaum. 1992. Kendali Mutu Terpadu. Guna Widya Jakarta

Crocker, Olga L, et al. 2004. Gugus Kendali Mutu, Pedoman, Partisipasi dan Produktifitas. PT. Bumi Aksara Jakarta

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia: Andi Yogyakarta

Hasibuan, Malaya. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia: PT. Haji Masagung

\_\_\_\_\_, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT. Bumi Aksara

Hubeis, Musa, 2014. *Manajemen Strategik*: Gramedia Jakarta

\_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Ritel dan Inovatif dalam Bisnis*: Inti Prima Bogor

\_\_\_\_\_, 2009. *Prospek Usaha Kecil dalam wadah Inkubator Bisnis*: Ghalia Indonesia Jakarta

Lary, Roy, *Jurus Kilat Mahir SPSS* : Dunia Komputer Jakarta

Munafiah, Siti. 2011. Pengaruh kompensasi dan supervisi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Yogyakarta

Musri, A. 2001. Peranan Gugus Kendali Mutu Peningkatan Produktifitas Kerja pada Era Globalisasi. Widya Ilmiah Yogyakarta

Nasution, MN, 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*: Ghalia Indonesia Jakarta

Nugroho, Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Andi Yogyakarta.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE Yogyakarta

Sanusi, Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis* : Salemba Empat Jakarta

Sugiono, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*: Alfabeta Bandung

\_\_\_\_\_, 2004. *Statistik untuk Penelitian* : Alfabeta Bandung

Supriyadi, Triguno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi*. Jakarta

Suwendra, I Wayan, 2014. *Manajemen Kualitas Total, teori dan soal latihan*: Graha Ilmu Yogyakarta