

ANALISIS PENGARUH SISTEM GUGUS KENDALI MUTU (GKM) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. TORABIKA EKA SEMESTA GROUND 1 HEALTH FOOD

¹Fuad, ²Raslim, ³Dwi Ferdijatmoko Cahya Kumoro
^{1,3}Jurusan Manajemen, STIE Insan pembangunan
²Jurusan Sistem Informasi Akuntansi, STMIK Insan Pembangunan
Jl. Raya Serang Km. 10 Bitung, Curug, Tangerang, 15810
²adcni@yahoo.co.id, ³ferdi_dede12@yahoo.com

Abstrak Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Torabika Eka Semesta ground 1 *Health Food*. Sampel yang diambil sebanyak 133 orang dengan waktu 7 hari, denganteknik pengambilan sampel dengan metode *sampling insidental* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket (kuesioner),

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi berganda sebesar 129,193, hal ini menunjukkan sistem Gugus Kendali Mutu dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan output di atas diperoleh f hitung sebesar 129,193, dengan menggunakan tingkat keyakinan 133% $\alpha = 5\%$ $df = 1$ (jumlah variabel-1) atau $3-1=2$ dan $df = 2$ ($n-k-1$) atau $100-2-1=97$, hasil yang diperoleh untuk f tabel sebesar 3,844. Nilai f hitung $> f$ tabel ($129,193 > 3,844$), maka H_0 ditolak. Artinya Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Sistem Gugus Kendali Mutu, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi dengan perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat sekarang ini yang semua bisa dilakukan oleh teknologi mesin, maka tidak mustahil lagi tenaga manusia yang biasa sekarang ini yang dilakukan oleh manusia akan dilakukan dengan mesin dan secara pasti pengurangan tenaga manusia akan berkurang. Maka dari itu setiap perusahaan melakukan evaluasi prestasi kerja karyawan yang baik. prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Prestasi kerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka pelaksanaan prestasi didalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena apa yang didapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawan, sesuai

dengan disiplin dari karyawan tersebut. Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik dan selalu memberikan *impruvement* untuk kemajuan perusahaan sehingga dapat mencapai prestasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2015:67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. David C. MC Clelland (1987) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif prestasi dengan pencapaian kinerja. Motif prestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Dengan adanya kesempatan pengembangan karir di tempat kerja yang jelas dari kedua faktor

tersebut diatas maka faktor-faktor itu meliputi:

1. Faktor kemampuan;

- a. Adanya Program *Impruvement Bersama* (PIB), program ini sebagai bentuk saran yang dilakukan oleh semua karyawan untuk kemajuan dan perubahan perusahaan kearah yang lebih baik.
- b. Adanya program sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), program ini yang digagas oleh manajemen mayora untuk mengembangkan ide-ide karyawan yang baik untuk perusahaan melalui presentasi untuk mengembangkan idenya tersebut dengan membentuk tim.
- c. Adanya program Mayora Cup, atau program-program seperti perlombaan membuat video awarnes, jingle, dan logo mayora.

2. Faktor Motivasi

- a. Adanya sistem penilaian kerja yang jelas dari atasan sehingga menjadikan semangat karyawan untuk pengembangan karir terarah.
- b. Adanya pelatihan kerja yang jelas dan dilakukan secara bertahap sebagai ilmu dan pengetahuan dalam bekerja.
- c. Adanya program yang digagas manajemen mayora seperti, GKM, PIB, dan MIDAS

Menurut Fandy Tjiptono (2015:126) Tujuan akhir mangemen adalah memiliki organisasi dimana seluruh aspek sampai titik terkecil berinovassi/*improvement*. Dalam organisasi dan esensi inovasi ini terkandung dalam Gugus Kendali Mutu (GKM), melalui ikut serta dalam program Gugus Kenali Mutu (GKM) yang sudah di tetapkan oleh menejemen perusahaan yang mengharuskan untuk menjalankan program tersebut untuk pengembangan karir di tempat bekerja mulai dari bawah hingga kejajaran staf, Gugus Kendali Mutu (GKM) yaitu salah satu pegangan dalam perbaikan yang berkesinambungan yang mempunyai

tujuan untuk menciptakan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan mutu produk dalam kerjasama tim. Manajemen perusahaan berharap dengan adanya sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), dapat menciptakan budaya dimana setiap karyawan pro aktif terus menerus untuk menggali perusahaan perbaikan dan mencari solusi terbaik untuk mengimplementasikannya. Tujuan dari Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah untuk mendaya gunakan seluruh aset yang dimiliki perusahaan terutama sumber daya manusianya secara lebih baik, guna meningkatkan mutu dalam arti luas.

Tujuan penerapan dari Gugus Kendali Mutu (GKM) antara lain:

1. Peningkatan mutu dan peningkatan nilai tambah
2. Peningkatan produktivitas sekaligus penurunan biaya
3. Peningkatan kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target
4. Peningkatan moral moral kerja dengan mengubah tingkah laku
5. Peningkatan yang secara antara atasan dan bawahan
6. Peningkatan keterampilan dan keselamatan kerja
7. Pengembangan tim Gugus Keendali Mutu (GKM).

Gugus Kendali Mutu (GKM) sebagai suatu pegangan yang diterapkan di perusahaan PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 dalam perbaikan yang berkesinambungan yang mempunyai tujuan untuk menciptakan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan mutu produk dalam kerjasama tim. Dengan harapan melalui Gugus Kendali Mutu (GKM), dapat menciptakan budaya perbaikan yang berkesinambungan yaitu sebuah budaya dimana setiap karyawan pro aktif terus menerus menggali perusahaan perbaikan mencari solusi terbaik untuk mengimplementasikannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), Pengembangan Karir dan Prestasi kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*?
- b. Bagaimana pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*?
- c. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*?
- d. Bagaimana pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), Pengembangan Karir dan Prestasi kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*.

II. Landasan Teori

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Menurut Sulistiyani (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen menjadi pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibbuan (2015:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di

atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:7) mendefinisikan Manajemen sebagai berikut:

Fungsi dan Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar dalam buku Sutrisno (2015:7-11) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi *manajerial*: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- 2) Fungsi *operasional*: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Pengertian Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM)

Menurut Anastasia Diana (2015:73) Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah suatu system dalam manajemen usaha yang ditunjukkan untuk meningkatkan efisiensi, produktifitas dan mutu produksi, dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan. Sistem ini dilaksanakan melalui pemasyarakatan cara pandang, cara analisa dan diagnosa dan solusi sesuatu masalah (inefisiensi, produktivitas rendah dan rendahnya mutu pekerjaan/produk) di lingkungan kerja seluruh jajaran SDM perusahaan, sehingga dapat membentuk kebiasaan

(habit) yang diterapkan dalam etos kerja dan budaya produksi kompetitif.

a. Tujuan Gugus Kendali Mutu (GKM)

Menurut Fandy Tjiptono (2015:146) tujuan Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah untuk mendaya gunakan seluruh aset yang dimiliki perusahaan/instansi terutama sumber daya manusianya secara lebih baik, guna meningkatkan mutu dalam arti luas.

Tujuan penerapan Gugus Kendali Mutu (GKM) secara konsisten pada perusahaan akan sangat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain untuk:

1. Peningkatan mutu dan peningkatan nilai tambah.
2. Peningkatan produktivitas sekaligus penurunan biaya.
3. Peningkatan kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target.
4. Peningkatan moral kerja dengan mengubah tingkah laku.
5. Peningkatan yang secara antara atasan dan bawahan.
6. Peningkatan keterampilan dan keselamatan kerja.
7. Pengembangan tim Gugus Kendali Mutu (GKM).

Total Quality Control (pengendalian mutu terpadu) diprakarsai oleh Dr. J.M. Juran dan Dr. E.W. Deming dalam buku Fandy Tjiptono (2015:226) Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah salah satu konsep baru untuk meningkatkan mutu dan produktivitas kerja industri/jasa. Terbukti penerapan Gugus Kendali Mutu secara efektif yang merupakan bagian integral dari PMT dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk mendaya gunakan seluruh aset yang dimiliki perusahaan/instansi terutama sumber daya manusianya secara lebih baik, guna meningkatkan mutu dalam arti luas.

b. Indikator Gugus Kendali Mutu (GKM)

Menurut Ronal Sukwadi (2015:245-246) agar dapat memulai program yang berhasil, maka perlu mengerti rahasia program yang berhasil, apabila setiap

orang dalam perusahaan mengerti prinsip-prinsip GKM sepenuhnya dan menerapkannya secara benar, maka anda dapat “beristilah” dan berkeyakinan bahwa keberhasilan sudah ditangan, bahwa jika nilai-nilai indikator keefektifan Gugus Kendali Mutu tinggi, maka nilai-nilai tingkat kinerja Gugus Kendali Mutu juga tinggi dan jika nilai-nilai indikator keefektifan Gugus Kendali Mutu rendah maka nilai-nilai tingkat kinerja Gugus Kendali Mutu juga rendah, maka dengan demikian bahwa indikator keefektifan Gugus Kendali Mutu yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Kekompakan group
3. Dedikasi Group terhadap norma kerja
4. Tingkat harga diri anggota GKM

Persepsi terhadap dukungan dari manajemen, dapat dipergunakan untuk menentukan keberhasilan atau keefektifan Gugus Kendali Mutu, indikator Gugus Kendali Mutu tersebut memang dapat dipergunakan untuk menentukan keefektifan Gugus Kendali Mutu (GKM) di PT. Torabika Eka Semesta ground 1 *Health Food*.

3. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Durbin seperti dikutip Mangkunegara (2015:77) mendefinisikan pengembangan karir sebagai berikut:

Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Hasibuan (2015:69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah suatu tindakan seseorang

pegawai (karyawan) untuk mencapai rencana karirnya, yang didukung dari berbagai pihak dalam perusahaan.

a. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Durbin yang dikutip oleh Mangkunegara (2015:77) sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan
Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- 2) Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat Hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan Tanggung jawab Sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

- 9) Menggantikan Analisa dari Keseluruhan Pegawai
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- 10) Mengiatkkan Suatu Pemikiran (pandangan) Jarak Waktu yang Panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

b. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2015:83), untuk mengukur pengembangan karir diperlukan suatu indicator sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja Karyawan
Apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang diterapkan cukup baik, tetapi jika prestasi kerja tetap berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.
- 2) Kedisiplinan Karyawan
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 3) Absensi Karyawan
Apabila absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 4) Tingkat Kerja Sama
Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti

pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

- 5) **Prakarsa Karyawan**
Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

4. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian prestasi kerja menurut pendapat Suwanto dan Priaansa, (2015:196) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam ukuran waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tinudaknya, Prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Prestasi kerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka pelaksanaan prestasi didalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena apa yang didapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawan, sesuai dengan disiplin dari karyawan tersebut. Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mmendorong karyawannya

untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi.

Menurut Heidjrachmaan, Saud Hasan dalam buku Sunyoto (2015:18) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebani kepadanya. Menurut Sutrisno (2015:151), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh mmelalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Berdasarkan definisi di atas, aka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebaninya sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam

menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:152), untuk mengukur prestasi kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

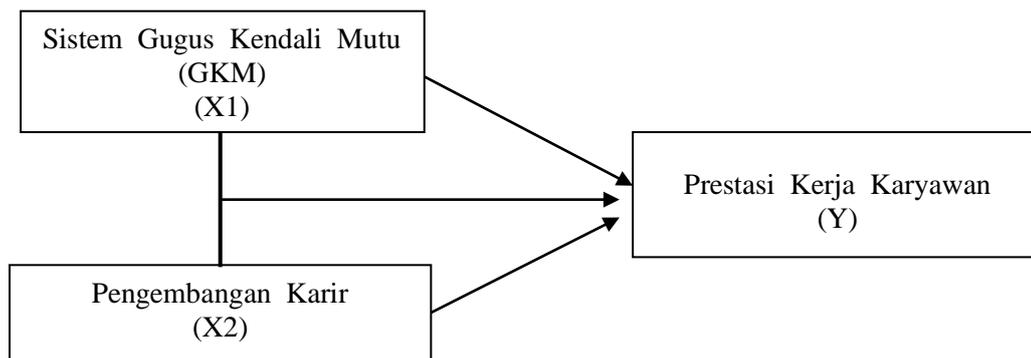
- 1) Hasil kerja adalah tingkat kualitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecepatan mental adalah tingkat kemampuan, kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Kerangka Kerja Teoritis

Penulis dalam penelitian ini memperkirakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) yaitu Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Dari variabel tersebut, penulis akan melakukan analisa untuk meneliti variabel manakah dari 2 variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan kajian dan teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka kerja teoritis sebagai dasar penentu hipotesis. Maka berdasarkan hal tersebut sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X1) dan Pengembangan Karir (X2) merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Adapun skema kerangka kerja teoritis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Kerja Penelitian

Adanya program sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), program ini yang digagas oleh manajemen mayora untuk mengembangkan ide-ide karyawan yang baik untuk perusahaan melalui

presentasi untuk mengembang-kan idenya tersebut dengan membentuk tim. Gugus Kendali Mutu (GKM) sebagai suatu pegangan yang diterapkan di perusahaan PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 dalam perbaikan yang berkesinambungan yang mempunyai

tujuan untuk menciptakan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan mutu produk dalam kerjasama tim. Dengan harapan melalui Gugus Kendali Mutu (GKM), dapat menciptakan budaya perbaikan yang berkesinambungan yaitu sebuah budaya dimana setiap karyawan pro aktif terus menerus menggali perusahaan perbaikan mencari solusi terbaik untuk mengimplementasikannya, dengan demikian diharapkan karyawan menjadi lebih terlatih dan termotivasi dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan tersebut diharapkan meningkat, dan dengan penilaian kerja yang jelas dari atasan sehingga menjadikan semangat karyawan untuk pengembangan karir dan prestasi kerja terarah.

C. Hipotesa

Menurut Sulistyono (2013:18) hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan mengandung arti bahwa hipotesis yang terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Berdasarkan kerangka kerja teoritis diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Diduga variabel sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).
- b. Diduga variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja karyawan (Y).
- c. Diduga variabel sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

III. Metodologi Penelitian

A. Desain Penelitian

Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2015:5) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* yang beralamat di Jl. Raya Serang km 12,5 Desa Suka Damai kec. Cikupa – Tangerang, dengan jumlah populasi 250 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *simple random* sampling menggunakan metode solvin sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai July 2017.

Data dalam penelitian ini adalah berjenis data primer, data tersebut diperoleh dari hasil angket atau kuisioner dengan menggunakan skala likert, kemudian data yang terkumpul selanjutnya dilakukan pengujian secara statistik yang meliputi, pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi determinasi, regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan *statistical package for the social science (SPSS)* versi 18 dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$).

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:66) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya .

Dalam penelitian yang dilakukan yaitu:

- a. Variabel bebas (*variabel independen*) yaitu sistem Gugus Kendali Mutu (X1) dan Pengembangan karir (X2).
- b. Variabel terikat (*variabel dependen*) yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y)

C. Pemilihan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:120) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk penelitian ini, penulis mendapatkan data dari populasi sebanyak 133 orang yang bekerja di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:122) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling, dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel ini diambil dari sebanyak 100 orang dari jumlah populasi sebanyak 133 orang. Adapun penentuan sampel tersebut dengan menggunakan rumus solvin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 e = perkiraan tingkat kesalahan

perhitungan untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$= 99,812$$

$$n = 100 \text{ orang}$$

Maka sampel dalam penelitian ini dibulatkan adalah sebanyak 133 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2015:137) pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berarti teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2015:192) Skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:136) dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah merupakan pertanyaan dimana pilihan jawabannya untuk setiap pertanyaan telah tersedia dan responden hanya memilih salah satu jawaban paling tepat dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia. Sehingga responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain.

Kemudian hasil jawaban kuisioner tersebut akan diolah dengan menggunakan teknik statisti berupa tabulasi yang berisi jumlah dan presentase pendapat responden dari sampel yang diambil di PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 Health Food.

E. Metode Analisa

Metode analisa data yang digunakan yaitu teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F yang dilakukan dengan bantuan program Statistic Package for Social Science (SPSS) versi 18.

IV. Analisa Dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Realibilitas

Setelah data ditabulasi maka dilakukan uji validitas untuk menguji apakah kuisioner yang dibagikan kepada responden tersebut valid atau tidak. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Jika hasil dari analisis nilai alpha yang didapat > 0,230 maka kuisioner dapat dikatakan reliabel.

Berikut Uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel:

B. Uji Validitas

1. Uji Validitas X_1 (sistem Gugus Kendali Mutu)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X_1

Correlations											
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	TOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	-.122	.173	.891**	-.148	.034	.160	.875**	.821**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.228	.085	.000	.141	.734	.113	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM2	Pearson Correlation	-.122	1	.036	.046	.973**	-.017	-.012	.061	.095	.403*
	Sig. (2-tailed)	.228		.726	.652	.000	.863	.905	.546	.348	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM3	Pearson Correlation	.173	.036	1	.219*	.033	.084	.501**	.234*	.222*	.462**
	Sig. (2-tailed)	.085	.726		.028	.746	.407	.000	.019	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM4	Pearson Correlation	.891**	.046	.219*	1	.022	.063	.117	.982**	.920**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.652	.028		.825	.534	.245	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM5	Pearson Correlation	-.148	.973**	.033	.022	1	-.004	-.008	.037	.041	.379**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.746	.825		.970	.938	.713	.687	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM6	Pearson Correlation	.034	-.017	.084	.063	-.004	1	.073	.056	.063	.231*
	Sig. (2-tailed)	.734	.863	.407	.534	.970		.470	.578	.534	.021
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM7	Pearson Correlation	.160	-.012	.501**	.117	-.008	.073	1	.077	.067	.355**
	Sig. (2-tailed)	.113	.905	.000	.245	.938	.470		.444	.510	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM8	Pearson Correlation	.875**	.061	.234*	.982**	.037	.056	.077	1	.937**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.546	.019	.000	.713	.578	.444		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM9	Pearson Correlation	.821**	.095	.222*	.920**	.041	.063	.067	.937**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.348	.027	.000	.687	.534	.510	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.739**	.403*	.462**	.853**	.379**	.231*	.355**	.854**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah 2017
Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 hasil uji validitas tersebut

dinyatakan valid semua, karena T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} (0,60)

2. Uji Validitas X_2 (Pengembangan Karir)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X_2

		Correlations										
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	TOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	,163	,001	-,019	,659**	-,015	,649**	,001	,759**	-,065	,626**
	Sig. (2-tailed)		,105	,990	,853	,000	,885	,000	,992	,000	,521	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM2	Pearson Correlation	,163	1	,039	,430**	,116	,102	,147	-,148	,160	,661**	,468**
	Sig. (2-tailed)	,105		,697	,000	,250	,314	,143	,141	,112	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM3	Pearson Correlation	,001	,039	1	-,045	,022	,936**	,158	,315**	,054	,007	,457**
	Sig. (2-tailed)	,990	,697		,658	,827	,000	,117	,001	,591	,943	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM4	Pearson Correlation	-,019	,430**	-,045	1	,092	-,072	,055	-,130	,158	,564**	,330**
	Sig. (2-tailed)	,853	,000	,658		,364	,476	,586	,199	,118	,000	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM5	Pearson Correlation	,659**	,116	,022	,092	1	,073	,792**	,115	,907**	-,010	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,250	,827	,364		,468	,000	,255	,000	,925	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM6	Pearson Correlation	-,015	,102	,936**	-,072	,073	1	,192	,296**	,089	-,010	,477**
	Sig. (2-tailed)	,885	,314	,000	,476	,468		,056	,003	,379	,921	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM7	Pearson Correlation	,649**	,147	,158	,055	,792**	,192	1	,250*	,832**	,020	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,143	,117	,586	,000	,056		,012	,000	,846	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM8	Pearson Correlation	,001	-,148	,315**	-,130	,115	,296**	,250*	1	,137	-,081	,311**
	Sig. (2-tailed)	,992	,141	,001	,199	,255	,003	,012		,175	,421	,002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM9	Pearson Correlation	,759**	,160	,054	,158	,907**	,089	,832**	,137	1	,029	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,112	,591	,118	,000	,379	,000	,175		,776	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM10	Pearson Correlation	-,065	,661**	,007	,564**	-,010	-,010	,020	-,081	,029	1	,354**
	Sig. (2-tailed)	,521	,000	,943	,000	,925	,921	,846	,421	,776		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,626**	,468**	,457**	,330**	,734**	,477**	,794**	,311**	,798**	,354**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid semua, karena T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} (0,60)

3. Uji Validitas Y (Prestasi kerja Karyawan)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y

Correlations													
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	TOTAL
ITEM1 Pearson Correlation	1	,109	,025	,853**	,823**	,052	,063	,120	-,028	-,041	,063	-,098	,528**
Sig. (2-tailed)		,280	,805	,000	,000	,609	,531	,235	,782	,685	,531	,332	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM2 Pearson Correlation	,109	1	,041	,117	,112	,425**	,022	-,023	,022	,085	,022	-,017	,322**
Sig. (2-tailed)	,280		,685	,247	,267	,000	,832	,821	,830	,399	,832	,865	,001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM3 Pearson Correlation	,025	,041	1	,069	,035	-,081	,973**	-,201*	,982**	,233*	,973**	,163	,725**
Sig. (2-tailed)	,805	,685		,494	,727	,421	,000	,045	,000	,020	,000	,105	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM4 Pearson Correlation	,853**	,117	,069	1	,967**	,053	,058	,079	,064	,070	,058	-,058	,595**
Sig. (2-tailed)	,000	,247	,494	,000	,000	,603	,565	,437	,525	,486	,565	,569	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM5 Pearson Correlation	,823**	,112	,035	,967**	1	,051	,059	,072	,032	,069	,059	-,086	,571**
Sig. (2-tailed)	,000	,267	,727	,000		,611	,560	,475	,754	,493	,560	,392	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM6 Pearson Correlation	,052	,425**	-,081	,053	,051	1	-,102	,129	-,062	-,023	-,102	-,072	,209*
Sig. (2-tailed)	,609	,000	,421	,603	,611		,313	,202	,540	,824	,313	,475	,037
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM7 Pearson Correlation	,063	,022	,973**	,058	,059	-,102	1	-,170	,956**	,220*	1,000**	,134	,726**
Sig. (2-tailed)	,531	,832	,000	,565	,560	,313		,091	,000	,028	,000	,183	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM8 Pearson Correlation	,120	-,023	-,201*	,079	,072	,129	-,170	1	-,175	-,036	-,170	,062	,110
Sig. (2-tailed)	,235	,821	,045	,437	,475	,202	,091		,082	,725	,091	,541	,274
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM9 Pearson Correlation	-,028	,022	,982**	,064	,032	-,062	,956**	-,175	1	,248*	,956**	-,160	,714**
Sig. (2-tailed)	,782	,830	,000	,525	,754	,540	,000	,082		,013	,000	,113	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM10 Pearson Correlation	-,041	,085	,233*	,070	,069	-,023	,220*	-,036	,248*	1	,220*	-,132	,314**
Sig. (2-tailed)	,685	,399	,020	,486	,493	,824	,028	,725	,013		,028	,189	,001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM11 Pearson Correlation	,063	,022	,973**	,058	,059	-,102	1,000**	-,170	,956**	,220*	1	,134	,726**
Sig. (2-tailed)	,531	,832	,000	,565	,560	,313		,091	,000	,028		,183	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ITEM12 Pearson Correlation	-,098	-,017	,163	-,058	-,086	-,072	,134	,062	,160	-,132	,134	1	,219*
Sig. (2-tailed)	,332	,865	,105	,569	,392	,475	,183	,541	,113	,189	,183		,028
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL Pearson Correlation	,528**	,322**	,725**	,595**	,571**	,209*	,726**	,110	,714**	,314**	,726**	,219*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,037	,000	,274	,000	,001	,000	,028	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 dapat dilihat pada output Corrected Item Total-Total Correlation, dan dari nilai korelasi r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi uji dua sisi dengan $n=100-2=98$, maka hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid semua, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,60)

C. Uji Reabilitas

a. Uji Realibilitas X_1 (sistem Gugus Kendali Mutu)

Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	9

Berdasarkan hasil uji realibilitas dapat dilihat pada out put nilai Cronbach alpha sebesar 0,755 dan dapat disimpulkan bahwa instrument

penelitian tersebut dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha >0,50

b. Uji Realibilitas X_2 (Pengembangan Karir)

Tabel 4.5 Hasil Uji Relibilitas X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Berdasarkan hasil uji realibilitas dapat dilihat pada out put nilai Cronbach alpha sebesar 0,739 dan dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,50

c. Uji Realibilitas Y (Prestasi Kerja Karyawan)

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	12

Berdasarkan hasil uji relibitas dapat dilihat pada output nilai Cronbach alpha sebesar 0,700 dan dapat

disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

D. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistic (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik)

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1	100	15	29	44	3664	36,64	,375	3,751	14,071	-,169	,241	-1,102	,478
X2	100	15	32	47	4053	40,53	,401	4,011	16,090	-,227	,241	-1,021	,478
Y	100	20	38	58	4865	48,65	,427	4,267	18,210	-,391	,241	,025	,478
Valid N (listwise)	100												

Berdasarkan output tampilan tabel rata-rata skor untuk variabel:

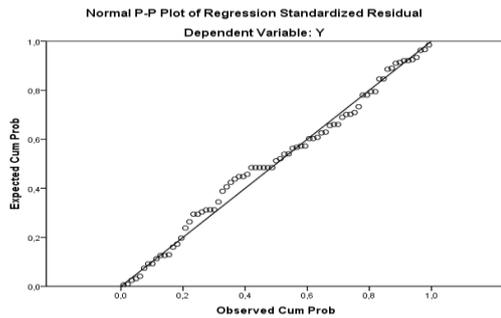
- Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X_1) adalah $36,64 : 9 = 4,07$ artinya sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* sudah baik yaitu 4,07 dari 5. Standar deviasi Prestasi Kerja Karyawan adalah 3,751 sehingga rata-rata standar deviasi masing-masing item Prestasi Kerja Karyawan adalah $3,751 : 9$ yaitu 0,41.
- Pengembangan Karir adalah $40,53 : 10 = 4,05$ artinya Pengembangan Karir pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* sudah baik yaitu 4,05 dari 5. Standar deviasi Pengembangan Karir adalah 4,011 sehingga rata-rata standar deviasi masing-masing item Pengembangan Karir adalah $4,011 : 10$ yaitu 0,40.

- Prestasi Kerja Karyawan adalah $48,65 : 12 = 4,05$ artinya Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* sudah baik yaitu 4,05 dari 5. Standar deviasi Prestasi Kerja Karyawan adalah 4,267 sehingga rata-rata standar deviasi masing-masing item Prestasi Kerja Karyawan adalah $4,267 : 12$ yaitu 0,35.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribbusi normal atau tidak yaitu dengan melihat nilai pada *kolmogorof sumirov*.



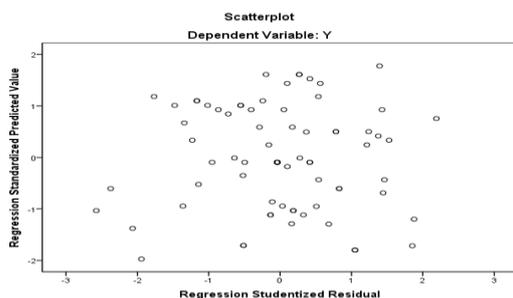
Sumber: Data primer diolah

Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variasi dari residual untuk model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan metode uji grafik, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas signifikansi lebih dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Grafik 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada grafik 4.15. dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan bahwa pengujian

heteroskedastisitas penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak hanya multikolinearitas. Untuk melakukan uji kolinearitas adalah dengan melihat variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Jika VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa					
Model	Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11,782	2,305		
	X1	,268	,178	,115	8,669
	X2	,667	,166	,115	8,669

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.17. di atas dapat dilihat pada tabel *coefficients* (nilai *tolerance* dan VIF). Dapat diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk kedua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

F. Uji Korelasi dan Determinasi

1. Korelasi sederhana

Analisis korelasi dddigunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel dengan variabel lainya secara linear.

a. Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji korelasi variabel sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana X1 Dan Y

		GKM	PRESTASI KERJA
GKM	Pearson Correlation	1	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Berdasarkan output diatas diketahui nilai korelasi pearson antara Gugus Kendali Mutu terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,826. Karena nilai korelasi di rage 0,80 – 1,00, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah kuat.

b. Pengembangan Karir (X₂) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji korelasi variabel Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18.

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana X2 Dan Y

		PENGEMBANGAN KARIR	PRESTASI KERJA
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	1	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Berdasarkan output diatas diketahui nilai korelasi pearson antara Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.849. Karena nilai korelasi berada di

rage 0.80 – 1.00, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir (X₂) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah kuat.

Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi Berganda X1 Dan X2 Dengan Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,853 ^a	,727	,721	2,252	,727	129,193	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, GKM

Berdasarkan out put diatas diketahui bahwa besarnya hubungan antara sistem Gugus Kendali Mutu (GKM), Pengembangan Karir (secara simultan) dan Prestasi Kerja Karyawan yang dihitung dengan Koefisien korelasi adalah 0,853, hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Karena berada pada range 0,80-1,00.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

a. Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output hasil uji koefisien determinasi sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi X₁ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,678	2,420

a. Predictors: (Constant), GKM

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,682 atau 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel *independen*, yaitu sistem Gugus Kendali Mutu (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 68,2%.

Sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut output hasil uji koefisien determinasi sistem Gugus Kendali Mutu terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,718	2,267

a. Predictors: (Constant), X₂

Berdasarkan output di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,721 atau 72,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel *independen*, yaitu Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 72,1%. Sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut output hasil uji koefisien determinasi sistem Gugus Kendali Mutu (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,721	2,252

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berganda X₁ Dan X₂ Terhadap Y

Berdasarkan output di atas diperoleh angka R Square sebesar

0,727 atau 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 72,7% . Sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

G. Regresi

Analisis regresi digunakan untuuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji regresi sederhana

Untuk meramalkan (memprediksi) variaabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisa disadari oleh hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut output hasil uji regresi sederhana sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,236	2,388		5,962	,000
X1	,939	,065	,826	14,487	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output di atas diperoleh persamaan regresi

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + b_1 X_1$$

$$\text{PKK} = 14,236 + 0,939 \text{ GKM}$$

Keterangan:

PKK :Prestasi Kerja Karyawan

GKM : Sistem Gugus Kendali Mutu

Rumus regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 14,236 artinya sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) nilainya 0, maka Prestasi Kerja Karyawan nilainya sebesar 14,236 satuan.
- b) koefisien regresi variabel sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) sebesar 0,939, artinya jika Gugus Kendali Mutu (GKM) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,939 satuan.

2. Pengembangan Karir X₂ terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berikut output hasil uji regresi sederhana Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,048	2,313		5,208	,000
X2	,903	,057	,849	15,900	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel output di atas diperoleh persamaan regresi

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + b_1X_2$$

$$\text{PKK} = 12,048 + 0,903 \text{ PK}$$

Keterangan:

PKK : Prestasi Kerja Karyawan

PK : Pengembangan Karir

Rumus regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

- a) Konstanta sebesar 12,048 artinya Pengembangan Karir nilainya 0, maka Prestasi Kerja Karyawan nilainya sebesar 12,048 satuan.
- b) koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,903, artinya jika Pengembangan Karir

mengalami kenaikan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,903 satuan.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda X₁ Dan X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,782	2,305		5,111	,000
X1	,268	,178	,236	1,509	,134
X2	,667	,166	,627	4,016	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output di atas diperoleh persamaan regresi

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{PK} = 11,782 + 0,268 \text{ GKM} + 0,667 \text{ PKK}$$

PKK : Prestasi kerja Karyawan

GKM : sistem Gugus Kendali Mutu (GKM)

PK : Pengembangan Karir

Rumus regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) konstanta sebesar 11,782, artinya jika sistem Gugus Kendali Mutu dan Pengembangan Karir nilainya 0, maka Prestasi Kerja Karyawan nilainya 11,782. Satuan
- b) Koefisien regresi variabel sistem Gugus Kendali Mutu sebesar 0,268 satuan, artinya jika sistem Gugus Kendali Mutu mengalami kenaikan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan 0,268 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya *ceteris paribus*.
- c) Koefisien regresi variabel Pengembangan karir sebesar 0,667 satuan, artinya jika Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,667 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya *ceteris paribus*.

H. Uji Hipotesis

Dilakukan untuk menguji variabel-variabel yang diteliti guna mendapatkan hasil atau jawaban sementara.

1. Ujit t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*, apaakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

a. Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut output uji t variabel perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.18 Uji T Hitung X₁ Dengan Y

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5,962	,000
	X1	,826	14,487	,000

Sumber: Data primer

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 14,487, dan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 100-2 = 98 dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,993. Karena nilai t hitung > t tabel (14,487 > 1,993), maka HO ditolak. Artinya bahwa Gugus Kendali Mutu (GKM) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Nilai t hitung signifikan, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif.

b. Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut *output* uji t variabel Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 18.

Tabel 4.19 Uji T Hitung X₂ Dengan Y

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5,208	,000
	X2	,849	15,900	,000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 15,900, dan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 100-2 = 98 dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,993. Karena nilai t hitung > t tabel (15,900 > 1,993), maka HO ditolak. Artinya bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Uji F

Uji hipotesis untuk simultan digunakan uji f, yaitu suatu uji untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) variabel terikat.

a. Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.20 Nhasil Uji F Hitung Berganda X₁ Dan X₂ Dengan Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310,704	2	655,352	129,193	,000 ^b
	Residual	492,046	97	5,073		
	Total	1802,750	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan *output* di atas diperoleh f hitung sebesar 129,193, dengan menggunakan tingkat keyakinan 133% $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel-1) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 100-2-1=97, hasil yang diperoleh untuk f tabel sebesar 3,844. Nilai f hitung > f

tabel ($129,193 > 3,844$), maka H_0 ditolak. Artinya Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

V. Penutup

A. Kesimpulan

- Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) yang diterapkan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* sudah baik.
- Pengembangan Karir yang diterapkan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* adalah sudah baik.
- Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food* adalah sudah baik.
- Pengaruh Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan, dimana $PKK = 14,236 + 0,939$ GKM.
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan, dimana $PKK = 12,048 + 0,903$ PK.
- Secara simultan, Pengaruh sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir (PK) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PKK) adalah signifikan, dimana $PKK = 11,728 + 0,268$ GKM + $0,667$ PK.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut:

- Sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Untuk itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Kari untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik.
- Saran yang baik dapat dilakukan dengan melalui Gugus Kendali Mutu (GKM), merupakan proses perbaikan kinerja staf secara terus menerus,

melalui suatu wadah yang melibatkan staf pada tingkat pelaksana Dalam kelompok kecil (3-8 orang) dan berada dalam satu lingkup kerja yang sama. Penerapan sistem Gugus Kendali Mutu (GKM) telah menciptakan kedekatan antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik, dan hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan serta menumbuhkan komitmen karyawan untuk selalu memperbaiki kualitas.

- Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Ground 1 *Health Food*. Selain Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengembangan Karir.

Daftar Pustaka

- Handoko, Hani (2015) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibbuan, Melayu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Alfabeta, cv
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methode)*. Bandung : Alfabeta, cv
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv
- Fandy, Anastasia. (2015). *Total Quality Management*. Yogyakarta : Andi
- Sulistyo, Joko. (2015) *6 hari jago SPSS 18*. Yogyakarta : Cakrawala
- Sunyoto, Danang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :PT. Buku Sewu
- Syofian siregar.(2015).*Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Rajawali pers

- Sutrisno, Edy, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group
- Umar, Husein. (2013). Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta