# Influence Of The Quality Of Human Resources, Production Processes, Work Conflict On Total Quality Management ( TQM ) In PT Ungaran Indah Busana

[1] Astri Wahyuni, [2] Rahaju Djati, [3] Adji Seputra
[1] Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran
[2], [3] Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, proses produksi, dan konflik kerja terhadap *total quality management* pada PT Ungaran Indah Sari Busana. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Ungaran Indah Sari Busana sejumlah 300 karyawan.Tekhnik dalam penelitian ini diambil dengan teknik metode *probability sampling* dengan *simple random sampling* . Sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik Slovin. Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 78 orang.Output SPSS menunjukkan Variabel kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap total quality management (TQM). Hal ini dibuktikan nilai nilai koefisien regresi bernilai 0,293 (positif) dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05, maka H1 diterima.Variabel proses produksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap total quality management (TQM). Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,349 (positif) dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka H2 diterima.Variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap total quality management (TQM). Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,262 (positif) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H3 diterima.Variabel kualitas SDM, proses produksi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap total quality management (TQM). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 10,923 > F tabel 3,12 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, maka H4 diterima.

**Kata kunci : Kualitas SDM, Proses Produksi, Konflik Kerja, dan Total Quality Management**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the quality of human resources, production processes, and work conflicts on total quality management at PT Ungaran Indah Sari Busana. The population used is the employees of PT. Ungaran Indah Sari Busana with a total of 300 employees. The technique in this study was taken by using a probability sampling method with simple random sampling. The sample used is using the Slovin technique. And the respondents in this study were adjusted to be as many as 78 people. The SPSS output shows that the HR quality variable partially has a positive and significant effect on total quality management (TQM). This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.293 (positive) with a significance value of 0.024 <0.05, then H1 is accepted. The production process variable partially has a positive and significant effect on total quality management (TQM). This is evidenced by the regression coefficient value of 0.349 (positive) with a significance value of 0.002 <0.05, then H2 is accepted. The work conflict variable partially has a positive and significant effect on total quality management (TQM). This is evidenced by the regression coefficient value of 0.262 (positive) with a significance value of 0.000 <0.05, then H3 is accepted. The variables of HR quality, production process and work conflict simultaneously affect total quality management (TQM). This is evidenced by the calculated F value of 10.923 > F table 3.12 and the significance value (Sig.) 0.000 < 0.05, then H4 is accepted.*

***Keywords : HR Quality, Production Process, Work Conflict, and Total Quality Management***

## PENDAHULUAN

Manajemen Kepegawaian dan SDM sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengawasi, mengendalikan, dan menggunakan perwakilan sehingga realitas mereka dapat bekerja secara bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui sumber daya manusia yang cakap, dewan dapat mencapai keselarasan antara persyaratan perwakilan dan permintaan serta kemampuan organisasi.

Salah satu upaya nyata yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menggarap sifat SDM adalah pemanfaatan All out Quality Administration (TQM). TQM adalah sebuah metodologi dalam mempertahankan bisnis untuk memperluas intensitas sebuah asosiasi melalui perbaikan terus-menerus item, administrasi,

individu dan iklim. Semua bersama-sama untuk sebuah organisasi untuk memiliki intensitas tinggi dalam persaingan di seluruh dunia, sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan yang unggul, lebih layak dan mahir dalam memberikan tenaga kerja yang sangat baik dan produk dengan biaya yang rendah (Sularso dan Murdijianto, 2004). Untuk memahami tujuan ini, administrasi SDM yang diklaim oleh organisasi merupakan potensi yang sangat stabil untuk mencapai tujuan yang dinyatakan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. Ungaran Indah Busana, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment, terletak di jalan Raya Karangjati-Pringapus KM.5, Duwet, Pringapus, Kecamatan Pringapus, Semarang Jawa Tengah. Perusahaan tersebut berdiri sejak 1997. Dalam perusahaan ini terdapat fenomena kinerja yang kurang baik dalam hal konflik peran, hal ini mengenai atasan yang tidak menyampaikan suatu kewajibannya terhadap bawahannya, itu merupakan salah satu hal yang terjadi dalam perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya kurang baik. Jumlah produksi yang ditargetkan oleh PT. Ungaran Indah Busana mengalami peningkatan akan tetapi quantity pencapaian produksi tidak sesuai dengan apa yg telah di targetkan dan mengalami pergerakan yang fluktuatif. Terlebih pada masa pandemik dimana karyawan juga banyak yang di rumahkan, sehingga karyawan yang masih bekerja harus mampu menangani *double job* yang seharusnya dikerjakan 2 hingga 3 orang harus ditangani oleh 1 orang. Karyawan merasa bingung terhadap peran dan pekerjaan dan merasa kebingungan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Dalam menggarap sifat SDM, PT Ungaran Indah Busana menginisiasi perwakilan dengan usia dasar 18 tahun. Untuk memenuhi kebutuhan pembeli yang berkembang untuk wilayah penciptaan. Kemudian, pada saat itu, pekerja yang telah diakui bersiap-siap selama kurang lebih tiga bulan di TC. Motivasi di balik persiapan adalah untuk bekerja pada kemampuan perwakilan di bidang penciptaan, untuk memberikan barang-barang berkualitas dengan produktivitas dan kecukupan seperti fokus pada yang telah didiktekan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan SDM dengan meningkatnya minat untuk pesanan, dan jumlah perwakilan yang dapat diakses. Sehingga PT Ungaran Indah Busana membagi jam kerja menjadi dua bagian yaitu shift pagi dan shift malam. Hal ini dilakukan untuk mengeksploitasi mesin yang ada dan meningkatkan kecukupan dan produktivitas organisasi.

Di PT Ungaran Indah Busana memiliki standar kualitas yang cukup kritis, artinya produk yang dihasilkan harus sesuai standar yang sudah ditentukan oleh Managemen. Standar reject garmen produksi yang ditentukan oleh perusahaan yaitu maksimal 5% *defect*. Berikut ini adalah jenis-jenis *Major Defect : Fullness At Front, Puckering Armhole, Unbalance Front, Puckering Side Seam, Dirty, Puckring Cuff, Trimming, Broken Butten Hole, Fullness Inside Yoke*

Upaya untuk memenuhi permintaan dari *Buyer* / konsumen setiap karyawan harus bias mencapai standar efisiensi dan efektifitas target produksi yang sudah ditentukan. Dalam hal ini setiap karyawan harus mememiliki skil menjahit per 45 menit dengan jumlah target yang sudah ditentukan oleh manajemen atau team IE (*Industrial Engineering*). Untuk SMV *(Standard Minute Value)* setiap proses produksi atau menjahit berbeda-beda tergantung kesulitannya.

Dalam mengawal pembuatan pengurus di PT Ungaran Indah Busana dilakukan secara tuntas dan tuntas. Karena tujuan yang harus dicapai setiap bulan sangat tinggi dalam jangka waktu yang singkat. Setiap siklus penciptaan diperlukan untuk mencapai fokus hari demi hari, untuk mencapai target bulan ke bulan. Dengan kondisi objektif yang tinggi, pekerja tidak dapat mencapainya.

Beberapa pekerja waktu juga mengalami kesulitan selama siklus pembuatan, termasuk: duduk ketat untuk menumpuk, mesin rusak, dan kekecewaan paksa. Tabel 1.2 di bawah ini menggambarkan latihan kreasi di PT Ungaran Indah Busana dengan pencapaian target kreasi dan pengakuan tingkat pencapaian setiap bulannya. Pencapaian target penciptaan cenderung dianggap tidak stabil, yaitu meningkat dan menurun secara konsisten. Pencapaian target item yang paling tinggi terjadi pada bulan agustus sebesar 504.394 pcs, sedangkan pencapaian objektif yang paling rendah terjadi pada bulan Desember sebesar 320.182 pcs . Kondisi ini terus terjadi hingga terjadi penangguhan pasokan.

Karena itu dapat dilihat terjadi fluktuatif selama 12 bulan dari volume target produksi, realisasi, dan presentase tingkat pencapaian per bulan dari Januari-Desember 2020 pada PT Ungaran Indah Busana. Hasil presentase terlihat memuaskan dan baik adalah pada bulan Maret dan Oktober. Sedangkan pada akhir tahun Desember mengalami terjun bebas hingga hanya 65,32%. Hal itu tentu membawa banyak dampak dalam hal apapun pada PT Ungaran Indah Busana.

Dalam menjamin *Total Quality Management* (TQM) diperlukan tenaga ahli atau team QC *(Quality Control)*. Tugas team QC *(Quality Control)* adalah untuk mengecek dan mengoptimalkan *major defect* pada produk garment. Hal ini dilakukan agar produk yang dihasilkan oleh PT Ungaran Indah Busana memiliki kualitas yang baik saat sampai ditangan konsumen. Untuk mendukung hal tersebut ada beberapa

jumlah team QC *(Quality Control)* yang berada di PT Ungaran Indah Busana.

Setiap organisasi harus memiliki perjuangan kerja, seperti halnya PT Ungaran Indah Busana. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa pertikaian adalah perselisihan yang terjadi dalam suatu perkumpulan yang terjadi karena adanya perbedaan penilaian terhadap tujuan organisasi, persaingan antar kantor, atau antar unit kerja, dan direksi yang bersaing dan berjuang untuk memperebutkan posisi atau kekuatan.

Konflik yang terjadi di PT Ungaran Indah Busana antara lain:

1. Antar orang per orangan

Misalnya, antar pengurus untuk merebut mesin jahit untuk digunakan.

2. Pimpinan dengan pimpinan

Misalnya, SPV jahit dan SPV QC memiliki sentimen yang berbeda untuk tujuan memperdebatkan sifat bahan pakaian seperti yang ditunjukkan oleh norma.

3. Pimpinan dengan operator

Misalnya, ketika SPV jahit meminta agar administrator menaikkan target per jam tetapi administrator tidak mengikutinya.

Satu hal di balik pertengkaran adalah tidak adanya korespondensi. Baik sehubungan dengan kegunaan pekerja, masalah individu, ketegangan dari administrasi, keterampilan, kerangka kerja hierarkis yang tidak memadai, tidak adanya rasa persaudaraan di antara perwakilan, dan kontras dalam standar.

## TELAAH PUSTAKA

### Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Guard (1985), menyatakan bahwa pemikiran SDM adalah tingkat kemampuan SDM untuk menyelesaikan latihan yang bersumber dari perencanaan, pengalaman, batasan, bantuan pemerintah, perilaku kerja ideal yang merepotkan sehingga kemungkinan besar dapat digunakan sebagai kekuatan untuk bergerak. hubungan untuk memiliki pilihan untuk bersaing. Selain itu, Pakpahan (2001) dan Kasmaruddin (2005) mengungkapkan bahwa perwujudan SDM adalah kemampuan SDM untuk menyelesaikan kemajuan karena memiliki kemajuan dan peningkatan dalam melakukan pergantian peristiwa yang fenomenal.

Menurut Schuller (1997) pengaturan pengajaran dan persiapan sebagai pekerjaan untuk mengembangkan potensi atau sifat SDM tidak diatur dalam batu apakah itu terletak pada informasi pusat untuk kemampuan dasar, kemajuan keahlian untuk kemampuan pekerjaan penting atau kemampuan relasional fungsional dan lebih jauh lagi. berdasarkan kemampuan yang wajar.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Sekolah dan persiapan

b. Menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi akan membangun efisiensi kerja.

c. Rezeki dan kesejahteraan yang representatif

Status bergizi dan sifat perwakilan sangat mempengaruhi sifat SDM.

d. Kondisi ekologi dan sosial-sosial

Lingkungan sehari-hari yang berkualitas rendah dengan pemisahan yang berbeda dan semangat yang rendah serta perwakilan yang membenci konsekuensi dari pekerjaan mereka secara wajar akan menurunkan sifat pekerjaan mereka.

### Bentuk-Bentuk Kulitas Sumber Daya Manusia

Menurut Schuller (1997) jenis derajat penguasaan SDM dapat dirangkai menjadi empat kelas, yaitu:

1. Kemampuan Penting.
2. Kemampuan Pekerjaan Penting.
3. Kemampuan Relasional.
4. Kemampuan terapan berbasis lebih luas.

### Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali (2003), petunjuk sifat SDM adalah sebagai berikut:

a. Kualitas dan kesejahteraan yang sebenarnya karakteristik fisik dan kesejahteraan meliputi:

1.Memiliki kebaruan yang luar biasa dan kesehatan yang sebenarnya.

2. Memiliki cara hidup yang adil dan altruistik.

b. Karakteristik ilmiah (informasi dan kemampuan)

1. Bisa bersekolah di tingkat yang lebih tinggi.
2. Memiliki tingkat keragaman dan sifat pendidikan dan kemampuan yang signifikan.
3. Memiliki otoritas dialek, termasuk dialek umum, dialek teritorial, dan dialek asing.
4. Memiliki informasi dan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan inovasi sesuai tuntutan industrialisasi.

c. Karakteristik mendalam (pertempuran)

1.Menyerahkan diri pada agama dan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.

2. Memiliki suasana hati yang optimis dan perjuangan yang solid, baik sebagai individu maupun sebagai daerah setempat.

3. Sah

4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan individu.

5.Memiliki sifat serba guna dan mendasar terhadap dampak kualitas sosial yang asing.

6. Memperhatikan disiplin masyarakat sebagai budaya masyarakat yang secara konsisten perlu dikembangkan.

### Tujuan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah tujuan dari kualitas sumber daya manusia :

a. Untuk memperbaiki kinerja.

b. Memutahirkan keahlian sesuai dengan kemajuan teknologi.

c. Menambah ilmu dan pengetahuan

**Proses produksi**

**Pengertian proses produksi**

Proses produksi adalah suatu tindakan untuk membuat atau membangun kepraktisan suatu barang atau administrasi dengan memanfaatkan komponen-komponen yang ada seperti pekerjaan, peralatan, bahan mentah, dan aset agar lebih bernilai bagi kebutuhan manusia. Menurut Assoury (2008), arti penciptaan adalah "latihan mengubah sumber informasi (kontribusi) (hasil), termasuk semua latihan atau semua latihan yang menghasilkan tenaga kerja dan produk, sama seperti latihan yang berbeda yang membantu atau berusaha untuk menyampaikan hal tersebut. penciptaan". Interaksi penciptaan menurut Ahyar (2005) adalah “siklus penciptaan adalah strategi, teknik atau prosedur bagaimana tindakan membuat keuntungan baru atau menambah keunggulan tersebut dilakukan”. Sedangkan interaksi kreasi menurut Yamit (2005) adalah “suatu gerakan yang meliputi pekerjaan manusia, material, dan perangkat keras untuk mengirimkan barang-barang yang bermanfaat”. Melihat pengertian di atas, cenderung diduga bahwa interaksi kreasi merupakan suatu strategi, strategi, dan prosedur untuk melakukan atau memperluas pemanfaatan tenaga kerja dan produk dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada (pekerjaan, perangkat keras, bahan, dan aset).

**Bentuk-Bentuk Proses Produksi**

Jenis-jenis siklus penciptaan terdiri dari beberapa, antara lain:

1. Jenis ukuran penciptaan sejauh jenis siklus penciptaan yang meliputi, ukuran penciptaan senyawa, ukuran penciptaan perubahan bentuk, ukuran penciptaan bersama, tindakan penciptaan transportasi, interaksi penciptaan pembuatan peraturan administrasi.
2. Jenis penciptaan mengukur sejauh perkembangan siklus penciptaan menggabungkan siklus terus-menerus dan siklus tidak teratur.
3. Jenis ukuran penciptaan sejauh kebutuhan siklus penciptaan termasuk, ukuran penciptaan prinsip dan ukuran penciptaan non-standar.

Ahyari (2005), menyatakan bahwa “Penyusunan kreasi adalah pengaturan mengenai barang apa dan jumlah masing-masing yang akan dikirimkan pada periode selanjutnya”. Organisasi dalam membuat pengaturan penciptaan dapat merencanakan seperti yang ditunjukkan oleh informasi yang mereka miliki. Namun biasanya, penataan karya biasanya dilakukan untuk saat ini (1 tahun) dan jangka menengah (2-3 tahun) serta jangka panjang (3-5 tahun). Pengaturan pembuatan jangka panjang harus mencakup masalah yang lebih luas, khususnya kemungkinan perluasan dan peningkatan produk yang disesuaikan dengan perubahan selera sektor bisnis. Konfigurasi item harus siap sebelum organisasi bekerja sementara. Selain itu, sesuai dengan perubahan selera pasar, desain barang dagangan akan selalu diperbarui agar produk yang dibuat selalu dibutuhkan oleh pembeli atau pasar.

Pekerjaan penciptaan dalam suatu organisasi tidak hanya kemampuan untuk melakukan perubahan struktur, menambah keunggulan waktu dan tempat, tetapi juga harus memiliki beberapa pertimbangan tentang biaya yang harus dikeluarkan karena latihan penciptaan dalam organisasi. Akibatnya, penciptaan eksekutif yang diciptakan oleh ciptaan saat ini benar-benar mendorong adanya beberapa keharusan pada biaya produksi yang dapat dilakukan, menentukan tingkat produksi yang ideal dibandingkan dengan penggunaan baru yang paling baik yang masuk akal untuk organisasi yang bersangkutan, dll. .

**Faktor-Faktor Proses Produksi**

Seperti yang ditunjukkan oleh Assauri dalam bukunya Creation The Board, penentu tercapainya siklus penciptaan adalah:

1. Komponen normal penciptaan.
2. Komponen penciptaan karya.
3. Faktor Penciptaan Modal.
4. Komponen bakat berkreasi.
5. Faktor jenis barang dagangan.
6. Faktor kualitas barang dagangan.
7. Faktorkan jumlah berikutnya.
8. Jaminan jam pengangkutan barang dagangan.

Kebutuhan manusia yang berbeda tidak dapat dipenuhi. Jadi secara keseluruhan motivasi di balik penciptaan adalah untuk mengatasi masalah manusia untuk mencapai kesuksesan.

**Indikator-Indikator Proses Produksi**

Sesuai Gitosudarno (2009:165) penanda ukuran pembuatan meliputi:

1. Aksesibilitas bahan-bahan penting.
2. Aksesibilitas dari batasan mesin yang dimiliki.
3. Aksesibilitas tenaga kerja
4. Kendala ajakan.

**Konflik Kerja**

**Pengertian Konflik Kerja**

Sebagaimana ditunjukkan oleh Winardi (2004), perjuangan adalah suatu keadaan, di mana terdapat perbedaan tujuan atau perasaan yang berbeda yang tidak sesuai satu sama lain, pada beberapa orang yang kemudian pada saat itu menimbulkan perjuangan. Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa, “Perselisihan adalah konflik antara setidaknya dua individu dari suatu perkumpulan atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan yang muncul karena mereka ingin menggunakan sedikit harta bersama-sama atau dengan alasan bahwa mereka memiliki status, tujuan , nilai dan berbagai wawasan". Individu hierarkis yang mengalami konflik berusaha untuk mengklarifikasi masalah sesuai dengan perspektif

mereka. Harus dipahami bahwa pertengkaran tidak sama dengan persaingan. Dalam kontes, dua pertemuan tidak dapat mencapai tujuan mereka pada saat yang sama, dan mereka tidak dapat mencampuri satu sama lain.

**Bentuk-Bentuk Konflik Kerja**

Seperti yang ditunjukkan oleh Ivancevich (2007), beberapa jenis pertikaian yang bergantung pada konsekuensinya bagi organisasi dapat diungkapkan sebagai berikut:

1. Perjuangan utilitarian, ada pertarungan antar tandan yang dapat meningkatkan dan membantu pelaksanaan hierarkis. Perjuangan yang bermanfaat dapat membangun perhatian asosiasi terhadap isu-isu yang harus ditangani, mendukung pencarian pengaturan yang lebih luas dan lebih bermanfaat, dan pada umumnya bekerja dengan perubahan positif, serbaguna, dan kreatif.

2. Pertarungan sia-sia adalah setiap pertikaian atau hubungan antara tandan yang membahayakan asosiasi atau menghalangi asosiasi untuk mencapai tujuannya. Para eksekutif harus menemukan pendekatan untuk membuang perjuangan yang tidak berguna.

**Sumber-Sumber Konflik Kerja**

Feldman dan Arnold dalam Wahyudi dan Akdom (2005), membagi mata air perjuangan kerja menjadi dua bagian, yaitu:

1. Koordinasi kerja, meliputi: asosiasi kerja, pertanyaan-pertanyaan dalam mengerjakan tugas karena tidak tersusun dalam kehalusan tugas, dan perbedaan arah tugas.

2. Kerangka kendali hierarkis, antara lain: kekurangan pimpinan dalam memahami kerangka ujian pameran, tidak adanya koordinasi antar unit atau area, standar tidak dapat berjalan dengan baik, dan ada persaingan yang tidak wajar dalam mendapatkan hibah.

**Jenis-Jenis Konflik Dalam Oganisasi**

Sebagian dari jenis pertengkaran ini adalah:

1. Perjuangan antar manusia.
2. Perjuangan antar pertemuan.
3. Perjuangan intraorganisasi.
4. Bentrokan antar asosiasi.

Perselisihan ini bisa terjadi kapan saja dalam sebuah asosiasi, sehingga tugas supervisor sangat persuasif dalam menyelesaikan pertikaian ini sehingga bentrokan dapat dihindarkan atau bertahan dan eksekusi representatif dapat diperkuat.

**Indikator-Indikator Konflik Kerja**

Menurut Fitriana (2013) indikator konflik kerja sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi

Pertanyaan-pertanyaan ini dapat terjadi kapan saja dalam suatu afiliasi, sehingga pekerjaan ketua sangat kuat dalam menyelesaikan perdebatan ini sehingga konflik dapat dihindari atau dilanjutkan dan eksekusi delegasi dapat diperkuat.

2. Perbedaan tujuan

Jika seseorang atau lebih memiliki perbedaan dalam melihat tujuan yang ingin dicapai sehingga ada perselisihan dalam mencapai tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Kontras dalam penilaian antara individu-individu dalam suatu asosiasi, secara teratur digabungkan dengan kontras dalam perspektif, perbedaan harga, wawasan, yang juga dapat memicu bentrokan pekerjaan.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Ada asosiasi kerja, jika setidaknya satu orang saling ketergandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Perjuangan akan terjadi ketika salah satu dari mereka diberi beban pekerjaan yang berlebihan dan ketika setidaknya satu perwakilan perlu berdiri atau bergantung pada pekerja yang berbeda untuk pekerjaan mereka.

5. Kesalahan dalam afeksi

Jika seseorang membuat rekan-rekannya canggung bekerja, terutama dalam hal perasaan atau watak.

***Total Quality Management* (TQM)**

**Pengertian Total Quality Management (TQM)**

*Total Quality Manajement* (TQM) adalah suatu cara untuk menangani lebih lanjut dengan memupuk pelaksanaan yang gigih di setiap tingkat gerakan atau kolaborasi, di setiap ruang utilitarian dari suatu hubungan dengan memanfaatkan semua SDM dan modal yang tersedia.

**Karakteristik *Total Quality Manajemen* (TQM)**

Ada dua atribut prinsip Administrasi Mutu Absolut, khususnya:

1. Nol pada bantuan pelanggan, yang menyiratkan bahwa pembeli adalah pembeli langsung dari barang tersebut, lebih eksplisit, pelanggan dan klien dalam, secara eksplisit kerangka kerja yang menyertai dalam tahap aliran perakitan.

2. Berpikir produktif secara fundamental dengan menggunakan kumpul-kumpul utama yang mengingat setiap sumber daya manusia untuk unit kerja.

Seperti dikutip oleh Vincent Gasperz (ISO 8402 Quality Language, 2000), Hard and fast Quality Organization (TQM) adalah tindakan kerja pengaturan secara keseluruhan, yang menetapkan tindakan, tujuan, dan komitmen yang berkualitas dan membantu mereka melalui instrumen, misalnya, pedoman mutu, pengendalian mutu, pengendalian mutu, penegasan mutu, dan peningkatan mutu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Amin Widjaja Tunggal (1993), Administrasi Kualitas Luar Biasa (TQM) adalah serangkaian latihan yang dirancang untuk perbaikan siklus tanpa henti dan tujuannya adalah untuk membidik klien. Tujuannya adalah untuk memberdayakan asosiasi untuk mengurangi pemborosan, meningkatkan siklus, dan

menyoroti penggunaan praktik kualitas yang ditunjukkan, yang pada akhirnya memengaruhi setiap gerakan yang dicoba asosiasi.

**Prinsip-prinsip dan Falsafah TQM**

*Total Quality Managemen* (TQM) adalah hipotesis organisasi yang bersandar pada pelanggan, karena dalam organisasi seseorang harus dikoordinasikan dengan apa yang dibutuhkan dan dibutuhkan pelanggan, kemudian, pada saat itu, pada saat itu, berusaha untuk memenuhinya dengan cara yang lebih baik. untuk apa pun yang dilakukan pesaing.

Ada beberapa pedoman berbeda yang mendasari Hard and Fast Quality Organization (TQM), khususnya (dikutip dari Maridjo dan Th. Sutadi, 1997):

*1) Quality of the foundation*

Ide tentang hal dan organisasi adalah pengaturan yang memilih ketabahan untuk memenangkan perlawanan.

*2) Customer needs*

Bahwa produk dan organisasi dengan kualitas tertentu yang diberikan oleh asosiasi harus sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan.

*3) Perform as defined by the requirement*

Bahwa tindakannya dikendalikan oleh kondisi tertentu.

*4) Short line of communication*

Semua bersama-sama agar korespondensi di dalam asosiasi berjalan seperti yang diharapkan, terlepas dari persyaratan untuk perangkat yang memadai, penting untuk menghilangkan organisasi yang berlebihan, dan transparansi yang lebih kritis.

*5) Personal integrity and honesty*

Pribadi yang konsisten dan legitimasi (kejujuran) bagi pelaku definitif, khususnya organisasi, merupakan hal penting yang penting.

*6) Team work*

Persaingan antar manusia, kerja sama dalam suatu afiliasi tidak perlu terjadi karena harus merupakan upaya terkoordinasi yang harus menghadapi persaingan dari berbagai afiliasi.

**Indikator-Indikator *Total Quality Management* (TQM)**

Sesuai (Investor: 1993) ada beberapa petunjuk Administrasi Mutu Lengkap, lebih spesifiknya sebagai berikut:

1. Hadiah representatif untuk peningkatan kualitas.
2. Pemberian hadiah dari pihak eksekutif kepada pekerja.
3. Penangguhan penciptaan nilai.
4. Pemeriksaan hasil pekerja.

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Sebelum pengumpulan informasi dimulai. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016) pengertian variabel berwawasan adalah bahwa faktor penilaian pada dasarnya adalah apa saja yang dibatasi oleh para analis untuk berpikir sehingga data terkait dengannya, kemudian, pada saat itu, selesai ditarik.Faktor-faktor yang digunakan dalam tinjauan ini adalah komponen otonom, yaitu Disiplin Kerja, Tempat Kerja, dan Batas Keahlian tertentu. Variabel terikat adalah Eksekusi Pekerjaan. Kemudian, pada saat itu, pada saat itu, di sekitar itu, arti dari setiap bagian adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2015) variabel Independen adalah variabel yang secara teratur dirujuk sebagai variabel pemeliharaan, pointer. Pelopor. Dalam bahasa Indonesia sering disinggung sebagai bagian bebas. Faktor bebas akan menjadi faktor yang mempengaruhi atau melegitimasi perubahan pada variabel terikat (terikat).

Dalam variabel ini terdapat 3 variabel independen yang diteliti, yaitu:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)
2. Proses Produksi (X2)
3. Konflik Kerja (X3)

b. Variabel Dependen (Y)

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015), Unsur Bawahan adalah faktor-faktor yang sering disinggung sebagai variabel hasil, model, dan hasil. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil, dilihat dari bagian independennya. Pada bagian ini ada 1 variabel natural yang dipikirkan, yaitu:

Total Quality Management (Y1)

**Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dapat digunakan sebagai sumber data. Jika hasil penyelidikan diringkas, model yang digunakan sebagai sumber data harus diangkat. Ini seharusnya bisa dibayangkan dengan mengambil contoh dari masyarakat secara tegas hingga jumlah tertentu. (Riduwan, 2014).

**Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) pengertian penduduk adalah sebagai berikut: “Kependudukan adalah wilayah teoritik yang terdiri dari hal-hal atau subjek-subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu yang dibatasi oleh para ilmuwan untuk dijadikan fokus dan kemudian ditarik ujung-ujungnya”. Berdasarkan pengertian di atas, maka

penghuni dalam tinjauan ini adalah agen PT. Divisi Dress Fittings Ungaran Indah dengan 350 spesialis.

**Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) sebuah model adalah: “Model sangat penting untuk jumlah dan kualitas yang didorong oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah spesialis PT. Ungaran Awesome Dress. Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga para ahli menggunakan tes dari model tersebut. selesai karena hambatan yang digunakan oleh spesialis untuk menggunakan model dari lingkungan. populasi yang sangat besar. Oleh karena itu, contoh yang diambil harus menggambarkan populasi, dan jumlah tes harus ahli materi pelajaran. Model yang tepat digunakan oleh individu (Sugiyono: 2013) dalam tinjauannya bergantung pada tingkat kesalahan yang ideal.Pendahuluan individu dianggap, semakin aneh kesalahannya, begitu pula sebaliknya.Dalam tinjauan ini, spesialis memaksa masyarakat umum untuk mengamati ukuran tes menggunakan metode Slovin.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis informasi yang digunakan dalam tinjauan ini mencakup informasi penting dan informasi tambahan.

**Data Primer**

Sebagaimana ditunjukkan oleh N. Indriyanto dan Bambang S. (dalam Gunawan, 2011) informasi penting adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumber esensial (tidak melalui delegasi media).

**Data Sekunder**

Sebagaimana ditunjukkan oleh N. Indriyanto dan Bambang S. (dalam Gunawan, 2011) informasi pilihan adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media mediator (didapat dan dicatat oleh hubungan yang berbeda) dari laporan yang dipastikan oleh afiliasi atau host yang diambil oleh perkumpulan yang berbeda. afiliasi.

Informasi opsional yang diperlukan atau digunakan dalam tes ini adalah sebagai berikut: laporan pelaksanaan kepala dan laporan pembuatan, serta berbagai sumber pemahaman, termasuk buku, majalah, dan berbagai media data.

**Metode Pengumpulan Data**

**Kuesioner**

Kuesioner atau angke adalah suatu sistem data peristiwa sosial melalui suatu konstruksi yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dicatat sebagai salinan tercetak kepada orang-orang atau bermacam-macam untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh penyidik (Mardalis, 2009), sedangkan menurut (Sugiyono, 2004) gambaran umum (survey) adalah diakhiri dengan memberikan banyak pertanyaan kepadanya untuk ditanggapi.

Survei ini digunakan untuk memperoleh data karena gagasan SDM, siklus penciptaan, dan konflik pekerjaan pada kualitas manajerial langsung di PT Ungaran Indah Busana, Kantor Jahit. Survey yang digunakan adalah studi tentang pilihan yang berbeda, dimana untuk setiap kasus terdapat 5 pilihan jawaban

**Metode Analisa Data**

Pengecekan data adalah pengaturan informasi kerja ke dalam struktur yang lebih sederhana untuk dibaca dan diuraikan. Dengan menggunakan prosedur kuantitatif dipercaya akan diperoleh hasil penilaian yang lebih tepat atas reaksi yang diberikan oleh responden, sehingga informasi berupa angka dapat dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan yang dapat diukur. Dalam memutuskan informasi, master menggunakan kuantitatif dan pergi dengan penilaian kuantitatif:

**Analisis Kualitatif**

Penilaian emosional adalah untuk memeriksa dan memperjelas konsekuensi dari pemeriksaan tanda-tanda atau kasus yang berbeda yang harus digambarkan. Penggambaran ini sangat penting untuk memperjelas dampak pemikiran SDM, contoh imajinatif, dan bentrokan kerja pada asosiasi kualitas yang kaku di PT. Pakaian Meniup Pikiran Ungaran

**Analisis Kuantitatif**

Penyelidikan kuantitatif adalah hal yang melengkapi data berupa angka-angka. Pemeriksaan serbaguna dilakukan dengan memainkan kemajuan berikut:

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur keaslian atau kredibilitas sebuah penelitian. Garis besar dianggap penting jika pertanyaan dalam ulasan mengungkap sesuatu yang diharapkan oleh pemeriksaan. Sugiyono (2016) berpendapat bahwa: "Hasil investigasi murah hati karena ada kesamaan antara informasi yang dikumpulkan dan informasi yang benar-benar terjadi dengan hal-hal yang dianalisis. Instrumen yang sah menyiratkan bahwa instrumen evaluasi yang digunakan untuk memperoleh informasi (pengukur) adalah liberal.Sah menganggap bahwa instrumen tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dievaluasi.

Untuk menguji keabsahan setiap hal, secara eksplisit dengan memasangkan skor setiap hal dengan skor langsung yang merupakan jumlah skor untuk setiap hal. Dalam hal koefisien hubungan sama dengan atau di atas 0,30, dinyatakan signifikan, namun mengharapkan biaya hubungan di bawah 0,30, dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan keabsahan instrumen penilaian, digunakan persamaan Second Thing Pearson:

$$\Gamma xy = \frac{n(\sum xiyi)-(\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum_{Xi}2-(\sum_{Xi}2)\{n\sum_{Y}2-(\sum_{Yi}2\}\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

Γxy = Koefisien Korelasi

$\sum xi$ = Jumlah Skor Item

$\sum yi$ = Jumlah Skor Total

$n$ = Jumlah Responden

b. **Uji Reliabitas**

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk menilai suatu studi yang berarti bahwa komponen atau membangun. Sebuah survei harus dapat diandalkan atau kuat jika tanggapan responden terhadap pertanyaan tersebut stabil atau stabil dalam jangka panjang. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa survei yang solid adalah: "seandainya ada kesamaan informasi pada berbagai kesempatan".

**Uji Asumsi Klasik**

Uji sangkaan keteladanan dalam survei ini mendorong model ulangan yang selama ini cenderung dilakukan dengan program variasi SPSS 25, secara eksplisit:

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas yang artinya untuk menguji apakah dalam model break Faith saat ini terdapat hubungan antara faktor bebas (Autonomous). Model iteratif yang tepat seharusnya tidak memiliki hubungan antara komponen independen. Sejauh komponen independen terkait satu sama lain, model iteratif adalah sebagai berikut:

a) Melalui nilai t-hitung R2, dan Level F, jika nilai R2 tinggi, nilai Level F tinggi, sedangkan beberapa atau bahkan semua koefisien longsoran tidak mendasar (t-hitungan dianggap sangat rendah), maka, pada saat itu, mungkin ada multikolinearitas dalam model.

b) Memiliki kebebasan sekitar 10, dalam hal memiliki nilai VIF lebih dari 10, ada masalah mutilinearitas.

c) Pendamping antar faktor bebas, dalam hal memiliki hubungan ideal (lebih dari 0,50), telah terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ingin menguji apakah dalam model putus asa ada ketidakstabilan menunggu dimulai dengan satu deklarasi kemudian ke yang berikutnya. Anggapan perubahan yang berawal dari satu paham berlangsung terus, ke berikutnya disebut heteroskedastisitas dan jika ada perbedaan disebut heteroskedastisitas atau heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Sebagian besar informasi bersifat cross sectional. mengandung kondisi heteroskedastisitas karena informasi ini mengumpulkan informasi yang menangani ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar).

Secara bertahap manual untuk menyelidiki dugaan heteroskedastisitas dengan membedah grafik scatterplot di mana:

- Jika penyebaran informasi pada scatterplot standar dan struktur contoh tertentu (pengurangan nilai, banyak yang menjadi satu) maka, pada saat itu, secara keseluruhan akan dianggap ada masalah heteroskedastisitas.

- Jika penyebaran informasi pada scatterplot tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk model tertentu (menganggap tetes, bundel menjadi satu), maka, pada saat itu, sekitar itu, dapat dikatakan bahwa sangat baik bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2012)

**Uji Normalitas**

Uji normalitas berencana untuk menguji apakah dalam model yang ditiru, variabel terikat dan bagian bebas keduanya memiliki normal pendispersi atau tidak. Model kehilangan iman yang dapat dicapai adalah informasi adat atau ganjil (Ghozali, 2012). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan standar yang memeriksa tugas bersama dan spread tipikal. Spread biasa akan mengatur garis sudut lurus ke sudut. Mengharapkan penyebaran informasi adalah tipikal, metode membahas informasi asli akan mengikuti cara standar.

Cara penyelesaian evaluasi adalah dengan memanfaatkan garis besar plot normal, dimana (Ghozali, 2012)

- Jika penyampaian informasi mengikuti arus biasa, arus informasi dapat diandalkan.

- Jika penyampaian informasi tidak mengikuti arus pedoman, informasi tersebut mengalir secara terputus-putus.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel intervening antara unsur bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Stage Least Square (SLS) yang terdiri dari 1 model. Variabel terikat adalah ide kaku dari asosiasi dan komponen independen adalah pemikiran SDM, contoh kreasi, dan pertarungan kerja.

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$Y_1 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
Keterangan:
$Y_1$ = Variabel *Total Quality Management* (TQM)
$X_1$ = Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia
$X_2$ = Variabel Proses Produksi
$X_3$ = Variabel Konflik Kerja
$\alpha_0$ = Konstanta
$\beta_1$ = Koefisien regresi
e = *Error term*

**Pengujian Goodness of Fit**

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk mengaudit ketepatan jatuh jauh dari pekerjaan tes iman dalam menilai kualitas yang unik. Sejujurnya, itu cenderung dievaluasi dari nilai kepastian, nilai F yang dinilai dan nilai t pertama. Ukuran pertama harus benar-benar besar, jika nilai yang disengaja berada di area standar (di mana wilayah Ho diabaikan). Kemudian lagi, disebut unconsequential jika tes yang benar berada di ruang di mana Ho terlihat (Ghozali, 2012)). Uji kewajaran diselesaikan berupa Uji Pola Spesifik (Uji-T) dan Uji Batas Besar Sinkron (Uji-F).

**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**

Untuk menguji komponen-komponen yang mempengaruhi komponen independen terhadap variabel dependen saja (sendiri), digunakan uji-t. Hipotensi yang dicoba dengan signifikansi 5% adalah:

Ho: 1 = 2 = 0, tidak ada dampak yang pasti dan utama dari komponen independen terhadap variabel dependen.

Ha : 1 = 2 > 0, terdapat pengaruh yang positif dan sangat besar komponen kemandirian terhadap variabel terikat.

Alasan yang kuat adalah:

1. Jika nilai t numerik < nilai t tabel atau nilai kemungkinan dasar lebih penting dari 0,05 (tingkat keyakinan = 5%), maka, pada saat itu, Ho dianggap sekitar saat itu.

2. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel atau nilai peluang bunga di bawah 0,05 (tingkat keyakinan = 5%), maka, pada saat itu, Ho dihilangkan sekitar saat itu.

**Koefisien Diterminasi (R Square)**

Koefisien diterminasi *( R Square )* terakhir mengukur seberapa jauh batasan model untuk memperjelas keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai kecil dari R2 menunjukkan batas dari komponen-komponen yang bergantung pada dasarnya memberikan semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi bermacam-macam dalam variabel yang bergantung. Sebagai aturan, koefisien sertifikasi untuk informasi cross-sectional sangat rendah, karena variasi yang sangat besar antara setiap pengetahuan, meskipun fakta bahwa informasi deret waktu sebagian besar memiliki koefisien afirmasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

Tambahan satu komponen independen, kemudian, pada saat itu, pada saat itu, sekitar waktu itu, R2 harus berkembang apakah variabel tersebut mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Dengan cara ini, banyak ilmuwan menyarankan untuk menyelidiki R2 yang Diubah (R Square yang Diubah) sambil mempelajari model-model kepercayaan mana yang terhormat. Non-free movers, misalnya R2 bisa naik atau turun jika salah satu variabel ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011).

Jika semuanya gagal, nilai R2 Berubah bisa negatif, tetapi apa yang diinginkan harus positif. Jika dalam uji wawasan, nilai R2 yang Diubah negatif, nilai yang Diubah dianggap tidak ada. Secara numerik, jika R2 = 1, ubah R2 = R2 = 1. Sementara itu, jika nilai R2 = 0, ubah R2 = (1-k)(nk). Jika k > 1, R2 yang berubah akan negatif (Gujarati, 2003).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dalam audit ini ditekankan pada analisis pengaruh kualitas SDM (X1), proses penciptaan (X2) dan pertarungan kerja (X3) terhadap pemenuhan nilai organisasi/TQM (Y). Obyek pemeriksaan yang diambil dalam audit ini adalah tenaga ahli di bagian penjahitan PT Ungaran Indah Sari Busana yang berjumlah 350 orang. Audit ini menggunakan teknik investigasi purposive dimana model penilaian menggunakan rumus slovin dengan kecepatan goof 10%. Dari 350 delegasi, contoh

yang ditemukan dalam ulasan ini menggunakan 78 responden.

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

Ghozali (2011) menyatakan bahwa otentisitas adalah suatu kegiatan yang menunjukkan tingkat atau otentisitas suatu instrumen. Instrumen yang cukup banyak memiliki otentisitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang membutuhkan otentisitas memiliki otentisitas yang rendah. Selain itu, hasil rhitung menonjol dan rtabel dari signifikansi 5%. Mengharapkan nilai rhitung > rtabel diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap murah hati. Dengan melihat tabel kualitas dua hal mendasar dengan taraf signifikansi 5% dan N = 78 maka nilai rtabel adalah 0,223.

**Uji Reliabilitas**

Dependability adalah instrumen yang cukup mampu digunakan sebagai metode untuk memperoleh data dengan alasan instrumen tersebut sekarang dapat diterima (Arikunto, 2016). Instrumen kuat akan menjadi instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur hal-hal komparatif, akan memberikan data komparatif. Dalam audit ini, uji kualitas tak bergerak yang digunakan adalah kondisi Alpha Cronbach.Dari konsekuensi penilaian kualitas yang jelas, cenderung terlihat bahwa setiap elemen yang digunakan dalam survei ini solid, karena memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari nilai standar 0,6.

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian keraguan gaya lama diandalkan untuk melihat apakah dalam model backslide, keyakinan bahwa bertahan memiliki hamburan standar atau tidak benar-benar memenuhi kecurigaan yang khas. Selain itu, untuk melihat apakah efek samping dari penilaian backslide yang dilakukan benar-benar terbebas dari indikasi efek insidental multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji praduga konvensional yang digunakan dalam audit ini adalah uji ordinaritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Pengujian ini ditujukan untuk menyimpulkan apakah pada model backslide, confidence yang berlanjut memiliki hamburan biasa atau tidak. Dalam metode luncur balik langsung, hal ini ditunjukkan dengan pentingnya pengacauan (e) yang biasanya diteruskan. Model backslide yang layak biasanya hilang atau mendekati biasa sehingga data menjadi pertanda baik untuk dicoba dengan cara yang dapat diukur. Tes standar di backslide dapat menggunakan beberapa metode, termasuk teknik plot probabilitas yang memikirkan pemanfaatan gabungan dari gerakan khas.Pembenaran di balik memutuskan untuk memisahkan ordinaritas adalah bahwa jika data menyebar dari satu sudut ke sudut lain dan mengikuti cara yang miring, maka penumpukan biasanya hilang. Untuk sementara, jika data menyebar dari garis miring atau tidak mengikuti arah dari satu sudut ke sudut lain, maka, pada titik itu, sekitar maka penumpukan tidak menyebar dengan cara yang disengaja. Pada hasil di atas, terlihat jelas bahwa data menyebar di sekitar irisan dan mengikuti jalan dari sudut ke garis sudut, sehingga data yang tersisa

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas artinya menguji apakah ada hubungan antar variabel otonom pada model backslide. Model pengulangan yang layak seharusnya tidak memiliki hubungan antara variabel otonom. Jika variabel otonom saling terkait, elemen-elemen ini tidak genap. Elemen seimbang adalah faktor independen yang asosiasi nilainya antara faktor bebas sama dengan tidak ada (Ghozali, 2016). Untuk mengenali ada atau tidaknya multikolinearitas, sebagian besar dengan memeriksa nilai Fleksibilitas dan VIF pada hasil quick backslide.

Strategi ampuhnya adalah jika oposisi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari tabel penilaian di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel independen jauh di bawah 10 dan efek samping komputasi dari biaya oposisi lebih terlihat dari 0,10 yang menunjukkan tidak ada hubungan antara faktor bebas. Sepanjang garis ini, secara umum akan disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel otonom dalam model berulang.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas Tinjauan ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat keunikan pada model backslide mulai dari residual insight hingga ke kanan yang disebut homoskedastisitas dan jika terdapat variasi disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Sebuah model backslide mungkin membutuhkan tanpa masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menganalisis dugaan heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplot.

Pembenaran di balik pengambilan keputusan untuk membedakan kejadian heteroskedastisitas adalah bahwa jika penyebaran data bersifat konvensional dan desain contoh tertentu, dapat disimpulkan

bahwa heteroskedastisitas terjadi, terlepas dari apakah penyebaran contoh tidak konsisten dan tidak menguraikan suatu yakin. Misalnya, kemudian, pada saat itu, tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dari hasil di atas, sangat terlihat bahwa penyampaian model tidak konsisten dan tidak menguraikan model yang eksplisit, sehingga secara umum diharapkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam data yang ditangani.

**Analisis Regresi**

Analisi Regresi adalah suatu prosedur dalam estimasi yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya suatu hubungan (hubungan sebab akibat) dan ditunjukan sebagai suatu model atau kondisi yang efektif. Pengulangan dapat digunakan untuk meramalkan atau mengembangkan model yang dikenal sebagai kondisi longsor. Penilaian backslide itu sendiri digunakan untuk memilih sejauh mana suatu variabel mempengaruhi berbagai elemen atau beberapa elemen yang berbeda.

Kuantitas kondisi kemunduran dapat dijelaskan sebagai berikut: Faktor kualitas SDM (X1), proses penciptaan (X2) dan pertempuran kerja (X3) memiliki koefisien pengulangan yang positif, hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor penilaian mempengaruhi TQM (Y), sehingga jika setting membangun harga SDM (X1), proses pembuatan (X2) dan konflik pekerjaan (X3) akan memperpanjang TQM (Y).

a. Konstanta (α) sebesar = 9,313

Analisis :

Jika pengaturan harga SDM, siklus penciptaan dan konflik kepentingan adalah 0 atau turun, maka, pada saat itu, sekitar itu TQM akan meningkat sebesar 9.313 unit.

b. Nilai b1 = 0,293

Analisis :

Sifat variabel sumber daya manusia mempengaruhi perluasan TQM. Jika terjadi peningkatan 1% pada variabel kualitas SDM, maka TQM akan meningkat sebesar 29,3 persen dengan asumsi komponen komunikasi penciptaan dan pertempuran kerja stabil.

c. Nilai b2 = 0,349

Analisis :

Variabel siklus penciptaan berpengaruh positif terhadap peningkatan TQM. Jika ada peningkatan 1% pada variabel koneksi penciptaan, maka TQM akan meningkat sebesar 34,9 unit dengan asumsi komponen kualitas sumber daya manusia dan pertempuran kerja stabil.

d. Nilai b3 = 0,262

Analisis :

Variabel work battle berpengaruh positif terhadap perkembangan TQM. Jika ada peningkatan 1% dalam variabel pertempuran kerja, maka TQM akan meningkat sebesar 26,2 persen dengan anggapan bahwa gagasan SDM dan elemen siklus penciptaan stabil.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

Y = 9,313 + 0,293 X1 + 0,349 X2 + 0,262 X3 + e

**Uji *Godness Of Fit***

**Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )**

Uji t digunakan untuk menguji unsur-unsur yang mempengaruhi komponen bebas pada variabel terikat semata-mata (sendiri), kemudian, pada saat itu, uji t digunakan pada saat itu. Rumus t tabel = jumlah responden short two atau disusun dengan keadaan : t tabel = 78 – 2 = 76, perhatikan nilai t tabel 1,66488. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Kualitas SDM ($X_1$)

Analisis :

Variabel kualitas SDM memiliki nilai t-hitung sebesar 2,303 dengan taraf signifikansi sebesar 0,024, karena nilai thitung sebesar 2,303 > t tabel 1,66488 dan signifikansi harga (Sig.) 0,024 < 0,05 dan positif, cenderung diduga bahwa H0 sangat baik. diberhentikan dan Ha dirasakan, yang menyimpulkan bahwa atribut HR (X1) agak mempengaruhi TQM (Y).

2. Variabel Proses Produksi ($X_2$)

Analisis :

Variabel siklus penciptaan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,269 dan tingkat signifikansi 0,002, karena nilai thitung sebesar 3,269 > t tabel 1,66488 dan signifikansi harga (Sig.) sebesar 0,002 < 0,05. Jadi sangat masuk akal untuk alasan bahwa H0 ditolak dan Ha dirasakan, yang menunjukkan bahwa siklus penciptaan (X2) agak mempengaruhi TQM (Y).

3. Variabel Konflik Kerja ($X_3$)

Analisis :

Variabel work battle memiliki nilai t-hitung sebesar 4,179 dengan taraf signifikansi 0,000, dengan penjelasan bahwa t-hitung esteem sebesar 4,179 > t tabel 1,66488 dan signifikansi esteem (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif. sangat baik dapat dianggap bahwa H0 dihilangkan dan Ha dirasakan, yang menunjukkan bahwa pertempuran kerja (X3) agak mempengaruhi TQM (Y).

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Pengujian pengaruh faktor-faktor independen sekaligus (pada rangkap dua) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dibantu melalui pengujian ukuran perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan. dalam sifat setiap elemen otonom, selesaikan uji F. Uji F atau ANOVA diselesaikan dengan melihat tingkat signifikansi yang diturunkan ke tinjauan dengan kemungkinan dampak insidental dari survei (Ghozali, 2011). Untuk melihat tabel F terlebih dahulu, kita harus mengikuti nilai dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n – k = 78 – 3 = 75, maka, pada titik tersebut, F tabel bernilai dF1 (2) dan dF2 (75) = 3,12

Variabel kualitas sumber daya manusia, pola kreasi dan pertarungan kerja memiliki nilai F yang ditentukan sebesar 10,923 dengan taraf signifikansi 0,000, tidak terlalu mantap F esteem 10,923 > F tabel 3,12 dan signifikansi esteem (Sig.) 0,000 < 0,05 dan positif , akan lebih sering daripada tidak alasan bahwa H0 ditolak dan Ha dirasakan, yang menyiratkan bahwa unsur-unsur kualitas sumber daya manusia, asosiasi penciptaan dan pertempuran kerja semua mempengaruhi TQM.

**Koefisien Determinasi ( *R Square* )**

Analisis $R^2$ (*R Square*) atau koefisien determinasi dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model dalam menjelaskan keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Harga koefisien jaminan adalah antara nol (0) dan satu (1). Sedikit antusiasme untuk $R^2$ menunjukkan bahwa batas faktor bebas (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel dependen.Hasil pengujian koefisien assurance untuk perbedaan direct backslides dengan nilai $R^2$ (Changed R Square) 0,279 yang menunjukkan bahwa pengaruh unsur otonomi terhadap ide SDM, pola kreasi dan pertarungan kerja pada variabel TQM adalah 27,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh berbagai komponen yang tidak rusak.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap *Total Quality Management* (TQM)**

Hasil SPSS menunjukkan koefisien backslide (b) 1, nilainya 0,293. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk 1 unit tambahan tingkat kualitas SDM (X1), penghargaan TQM (Y) akan meningkat sebesar 29,3%. Karena nilai koefisien backslide adalah 0,293 (positif) dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05, dapat dikatakan bahwa gagasan SDM secara tegas mempengaruhi TQM. **Dengan cara ini H1 diakui.**

**Pengaruh Proses Produksi Terhadap *Total Quality Management* (TQM)**

Pada hasil SPSS, koefisien backslide (b) 2 menunjukkan nilai 0,349. Angka ini menyimpulkan bahwa untuk 1 tingkat proses pembuatan unit tambahan (X2), imbalan TQM (Y) akan meningkat sebesar 34,9%. Karena harga koefisien pengulangan adalah 0,349 (positif) dengan nilai penting 0,002 < 0,05, dapat dikatakan bahwa kerjasama penciptaan agak jelas mempengaruhi TQM.. **Selanjutnya H2 diakui.**

**Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Total Quality Management* (TQM)**

Hasil SPSS menunjukkan koefisien backslide (b) 3 kualitas menunjukkan 0,262. Angka ini menunjukkan bahwa untuk 1 unit ekstra work battle rate (X3), imbalan TQM (Y) akan meningkat sebesar 26,2%. Karena nilai koefisien backslide adalah 0,262 (positif) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa work battle cukup mempengaruhi TQM. **Dengan demikian H3 diakui.**

**Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada SPSS, masih di udara F esteem adalah 10,923 dengan taraf signifikansi 0,000, tidak benar-benar menetap F esteem adalah 10,923 > F tabel 3,12 dan signifikansi esteem (Sig.) adalah 0,000 < 0,05 dan positif, secara umum akan diterima bahwa H0 ditolak dan Ha dirasakan, yang menunjukkan bahwa unsur-unsur kualitas sumber daya manusia, koneksi penciptaan dan pertempuran kerja secara bersamaan mempengaruhi TQM.. **Akibatnya H4 diakui. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Menurut seluk-beluk masalah investigasi yang diajukan, menganalisis data yang telah dilakukan dan diskusi yang telah diungkap sebelumnya, dapat ditarik akhir yang menyertainya:

1. Variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan mendasar terhadap complete quality organization (TQM). Hal ini dibuktikan dengan koefisien backslide senilai 0,293 (positif) dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05, maka H1 dipersepsikan.

2. Variabel komunikasi penciptaan berpengaruh positif dan sangat besar terhadap pemenuhan nilai organisasi (TQM). Hal ini dibuktikan dengan koefisien backslide sebesar 0,349 (positif) dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka H2 dipersepsikan.

3. Variabel pertarungan kerja berpengaruh positif dan mendasar terhadap kulminasi organisasi nilai (TQM). Hal ini dibuktikan dengan koefisien backslide sebesar 0,262 (positif) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H3 dipersepsikan.

4. Sifat sumber daya manusia, komunikasi penciptaan dan pertempuran kerja selama ini mempengaruhi sifat organisasi yang lengkap (TQM). Hal ini terbukti tidak ditetapkan pada nilai F batu sebesar 10,923 > F tabel 3,12 dan signifikansi harga diri (Sig.) 0,000 < 0,05, maka H4 dipersepsikan.

Saran

Pemikiran yang dapat diberikan oleh spesialis melalui penilaian ini adalah:

1. Untuk pemeriksaan tambahan, sebaiknya peneliti menggunakan berbagai metode pengumpulan data seperti teknik pengumpulan, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kecenderungannya.

2. Penilaian lebih lanjut harus ditujukan pada beberapa bidang, sehingga hasilnya tidak hanya berpusat di satu wilayah, dan diterima bahwa tes investigasi tambahan akan diperoleh sehingga diperoleh data yang lebih sah dan dapat ditarik ujungnya.

3. Selanjutnya dalam investigasi diandalkan untuk memanfaatkan faktor-faktor yang lebih tidak terduga dengan menambahkan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi full scale quality organization (TQM), sehingga hasil penilaian lebih tuntas dan maksimal.

**Keterbatasan Penelitian**

Dalam review ini dibatasi pada pemanfaatan contoh perwakilan divisi menjahit di PT. Ungaran Indah Sari Dress dengan total 78 perwakilan, dalam pengujian selanjutnya dipercaya bahwa spesialis lebih lanjut dapat mendorong hasil eksplorasi dengan menambahkan organisasi yang berbeda sebagai tes dan memperluas jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat dan memiliki gelar yang lebih luas. Analis lebih lanjut dapat menambahkan faktor-faktor berbeda yang mungkin menunjukkan lebih banyak efek pada administrasi kualitas habis-habisan (TQM).

**Implikasi Manajerial**

Pemeriksaan ini diandalkan untuk memberikan manfaat yang berbeda bagi perkumpulan yang bersangkutan, antara lain:

1. Bagi Pihak PT Ungaran Indah Sari Busana :

- Hasil review ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pemikiran dan penilaian kualitas mutlak administrasi (TQM) di PT Ungaran Indah Sari Busana.

- ID dari berbagai hambatan/masalah yang dilihat oleh PT Ungaran Indah Sari Busana selama ini dapat dijadikan sebagai salah satu perspektif untuk pengembangan dan peningkatan pelaksanaan organisasi di kemudian hari.

2. Bagi pihak-pihak lainnya :

- Hasil review ini dapat dijadikan sebagai tulisan untuk memahami all out quality administration (TQM) ditinjau dari faktor-faktor kualitas aset manusia, siklus penciptaan dan bentrokan kerja.

- Bagi kalangan skolastik, ujian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan informasi dan penulisan yang lengkap tentang pekerjaan kualitas aset manusia, siklus penciptaan dan perjuangan kerja pada administrasi kualitas mutlak (TQM).

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Rencana pemeriksaan yang dapat diterapkan untuk eksplorasi tambahan adalah sebagai berikut:

1. Konsentrat ini hanya menggunakan uji coba dari perwakilan PT Ungaran Indah Sari Busana, hal ini dikarenakan terbatasnya musim pemeriksaan. Direkomendasikan dalam eksplorasi tambahan bahwa tingkat pemeriksaan dapat diperpanjang.

2. Petunjuk persepsi untuk setiap faktor juga diperbesar sehingga dipercaya hasil pemeriksaan akan lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**


Ahyar, Agus. 2005. Penciptaan Para pelaksana dan Penyusunan Kerangka Kerja Penciptaan. Yogyakarta: BPFE. Nitisemito, Alex S. 2000. Para eksekutif.

Amin Widjaja Tunggal, 1993, Pelaksana Presentasi, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, S. (2013). Sistem Pemeriksaan: Metodologi Akal Sehat. Jakarta: Rineka Cipta.

Assauri, Sofjan. 2008. Penciptaan dan Tugas Para Pelaksana. Organisasi Distribusi. Tenaga Kerja Aspek Keuangan, Perguruan Tinggi Indonesia. Jakarta. Baroto.

Investor, R. D., G. Potter dan R. G. Schroeder. 1993. "Mengungkap Langkah-langkah Eksekusi Perakitan untuk Buruh: Sebuah Tinjauan Tepat, "Diary Of The eksekutif Pembukuan Eksplorasi 5 (Musim Gugur): 33-35.

Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Pandangan Kekuatan Motivasi dengan Perjuangan Kerja Buruh

Gitosudarmo, Indriyo. 2009. Tugas Para eksekutif (Versi Ketiga). Yogyakarta; BPFE. Haming, Murdifin. 2011. Sekarang Penciptaan Para eksekutif.

Ghozali, I. (2013). Pemanfaatan Investigasi Multivariat dengan Program IBM Spss, 21 Update Tolong Relapse Versi ketujuh. Semarang : Perguruan Tinggi Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Administrasi Dasar, Pemahaman, dan Masalah, Versi Tinjau Ulang, Bumi Aksara : Jakarta.

Indriyanto, Bambang. 2012. “Peningkatan Program Pendidikan sebagai Mediasi Pendekatan untuk Mengerjakan Hakikat Pengajaran”. Buku Harian Pelatihan Sosial, Vol. 18, No. 4 Desember 2012: hlm. 440-452.

ISO 9000:2015. (2015). Buku Pegangan Kerangka Mutu ISO 9000 Rilis Keempat. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Ivancevich, dkk. 2007. Perilaku Hirarki dan Dewan Volume 1 Rilis Ketujuh. Jakarta : Falcon

Mardalis. 2009. Uji Penduduk dan Eksplorasi. http://triatra.wordpress.com/2011/04/05/populace dan-sampel-penelitian/. Dipulihkan 5 April 2012.

Maridjo, H. Herry dan Th. Sutadi, 1997, “Dasar-dasar dan Gagasan Administrasi Mutu Lengkap (TQM)”, Widya Dharma, Oktober 1997: hlm. 13-27

Pakpahan, A. 1990. Isu dan Premis Wajar dalam Perancangan Kelembagaan (Koperasi). Organisasi Kerja Inovatif Divisi Koperasi di Jakarta, 23 Oktober 1990. PSE-Balitbang, Dinas Hortikultura. Bogor, 26 halaman.

Watchman, E. M. 1985. Pembuatan dan Pendukung Tangan Atas Kinerja Unggul, New York: Pers Gratis.

Riduwan. 2014. Strategi dan Prosedur Penggabungan Rekomendasi Eksplorasi. Bandung: Alfabeta.

S. Schuler, Randall. terlebih lagi, Susan E. Jackson, 1997. Aset Manusia Para eksekutif, (Menghadapi Abad 21), Jakarta:PT. Energi Kandungan Esensial.

Sularso, Kiyokatsu Suga, (2004). Pengaturan Dasar dan Pilihan Komponen Mesin. Jakarta: Pradya Paramita

Sugiyono. (2016). Kuantitatif, Subyektif dan Penelitian dan Pengembangan Teknik Eksplorasi. Bandung: PT Surat dalam rangka.

Sunyoto Danang. 2012. Pemeriksaan Hipotesis, Polling, dan Informasi SDM (Praktek Eksplorasi). Yogyakarta : Sampul.

Suryabrata, Sumadi. 2004. Teknik Ujian. Yogyakarta: Perpustakaan Mahasiswa.

Wahyudi dan Akdon. 2005. Promosi perdamaian di Asosiasi. Bandung: Alfabeta.

Winardi, J. 2004. Inspirasi dan Inspirasi dalam Administrasi. Penguasa Grafindo kuat: Jakarta.

Yamit. Yogyakarta: Ekonisia, 2005. 33, 2003. Para pelaksana alam ciptaan dan administrasi. Z Yamit. Econisia, Yogyakarta, 2001.