

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DI OEMAH DJOWO CLASSIC OTO RESTO YOGYAKARTA

Qurrata A'yunina C.H.

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, Email: q.ayunina@gmail.com

Abstract

Quality is a major factor in order to survive in the business's competition. So the quality being the main things that should be done by each company. In order to increase the quality of human resources, corporate can implement total quality management (TQM), by which an employee should do a job better, more effective and more efficient in producing the products with high quality. This research was aimed to know the influence of working discipline, working performance and the implementation of total quality management (TQM) at Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta. This research method used is the quantitative approach. The populations in this research were 40 people and all were respondents. The result showed that working discipline and working performance has a significant influence for the implementation of Total Quality Management (TQM) at Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta.

Kata kunci: *Working Discipline, Working Performance, Implementation Of TQM*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi yang kini dihadapi menimbulkan dampak tersendiri terhadap kondisi perekonomian pada seluruh lapisan masyarakat dunia usaha. Sebagai konsekuensinya harus siap menghadapi perkembangan dan tuntutan era global tersebut secara bijak dan jeli, sebab jika tidak maka bukan saja tidak dapat memberikan keuntungan dari perkembangan tersebut tetapi justru lebih buruk dampaknya yakni akan tersingkir oleh kemajuan dan tuntutan globalisasi. Bisnis makanan (kuliner) merupakan salah satu bisnis yang dewasa ini berkembang pesat dan memiliki potensi berkembang yang cukup besar. Sudah banyak pelaku usaha yang meraup untung dari usaha kuliner ini. Tidak cukup hanya itu, para pebisnis dan

para manajer bisnis kuliner di Indonesia juga harus memikirkan untuk selalu kreatif dan menjaga kualitas produk dan layanannya demi bersaing di pasar bisnis kuliner.

Langkah mutlak yang harus disiasi yaitu dengan meningkatkan kualitas sebagai upaya memenangkan persaingan dengan pihak-pihak lain. Kualitas mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan tercapainya kepuasan pengguna produk tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan/organisasi dalam setiap kegiatannya. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi/perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia.

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DI OEMAH DJOWO CLASSIC OTO RESTO YOGYAKARTA

Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan. Hal tersebut salah satunya dibuktikan dengan kedisiplinan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan tersebut. Untuk itu salah satu cara agar perusahaan mencapai mutu yang diharapkan maka kedisiplinan kerja karyawannya harus dapat ditingkatkan.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan cara menerapkan Manajemen Mutu Terpadu atau *Total Quality Management (TQM)*. TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus-menerus atas produk, jasa, manusia dan lingkungannya. Agar suatu perusahaan memiliki daya saing yang tinggi dalam persaingan global maka sebuah perusahaan harus mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik, efektif dan efisien dalam meng-hasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dan dengan harga yang bersaing (Sularso & Murdijianto, 2004). TQM juga mendukung semua karyawan mampu memberikan kontribusi yang cukup besar dengan kinerja yang baik dalam upaya mengubah diri dalam persaingan di era globalisasi ini.

TQM merupakan salah satu teknik yang sering digunakan oleh organisasi baik yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur dalam rangka membantu meningkatkan kepuasan konsumen, kepuasan karyawan, dan produktifitas (Wollner dalam Kurnianingsih dan Indrianto, 2001). *Total Quality Management* sendiri memiliki beberapa unsur pokok menurut Goetsch dan Davis yang dikutip oleh Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1994), yaitu fokus pada pelanggan, obsesi pada kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerja sama tim, perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang

terkendali, kesatuan tujuan, serta adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Pengendalian mutu tersebut akan melibatkan seluruh aktivitas mutu secara fungsional di seluruh organisasi. Karenanya setiap departemen dalam suatu organisasi akan menyumbangkan kontribusi terhadap pencapaian standar mutu organisasi secara menyeluruh. Agar penerapan TQM sukses harus ada pemimpin yang mempunyai visi dan sebuah manajemen yang mempunyai kepercayaan penuh terhadap produk atau jasa yang dihasilkan, dan yang lebih penting lagi dalam TQM adalah keterlibatan dan pemberdayaan karyawan (Supriyanto, 2007). Untuk mendukung keterlibatan karyawan dan pemberdayaan, organisasi perlu untuk membuat suatu sistem yang bisa membantu organisasi untuk mengelola karyawan dalam memotivasi agar dapat lebih produktif. Harapannya setelah melakukan usaha-usaha untuk memaksimal-kan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus, meningkatkan sumber daya manusia, proses maupun lingkungannya, maka perusahaan diharapkan akan menjadi lebih baik, semakin berkembang dan maju sehingga mampu berdaya saing kuat dengan perusahaan yang lain baik di dalam maupun diluar negeri. Khususnya di Indonesia sebagai negara sedang berkembang yang menuju ke negara industri perlu membangun sistem kualitas modern dan praktek manajemen kualitas terpadu sebagai senjata untuk memenangkan kompetisi dalam pasar global.

Fenomena yang terjadi pada Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogya-karta masih terdapat karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga konsumen complain karena harus menunggu lama, penyajian makanan yang kadang masih beku/keras, sehingga terjadi penurunan kualitas makanan. Hal ini tentunya bermuara pada kedisiplinan kerja

karyawan yang tidak konsisten dalam mengerjakan tugasnya.

Usaha peningkatan kualitas yang lebih baik dan *continuous process improvement* dengan *quality control*, disiplin kerja yang cukup tinggi sehingga produk rusak, basi, atau tidak layak hidang dapat diminimalkan, maka Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta mulai memperbaiki kualitas produknya dengan menerapkan prinsip TQM untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan hasil beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka ada kecenderungan pengaruh kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terhadap penerapan *total quality management*. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terhadap penerapan *total quality management* di Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta".

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta?
2. Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta?
3. Apakah kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap penerapan Total Quality

Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kinerja karyawan terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Rivai (2011) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DI OEMAH DJOWO CLASSIC OTO
RESTO YOGYAKARTA**

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan, dalam hal ini pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya

penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Total Quality Management (TQM)

Total Quality Management secara harafiah berasal dari kata "total" yang berarti keseluruhan atau terpadu, "quality" yang berarti kualitas, dan "management" telah disamakan dengan manajemen dalam bahasa Indonesia yang diartikan dengan pengelolaan. Jadi dari asal katanya "Total Quality Management" dapat diartikan manajemen mutu terpadu atau manajemen kualitas terpadu. Total Quality Management didefinisikan sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Santosa dalam Tjiptono, 2003). Menurut Ishikawa dalam Tjiptono (2003), Total Quality Management diartikan sebagai: "perpaduan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistic yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, *teamwork*, produktivitas, dan kepuasan pelanggan." Menurut Tjiptono (2003) Total Quality Management dapat diartikan sebagai: "suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya" Sedangkan menurut Ali (2016): "*Total quality management (TQM) is a Firm-wide management philosophy of continuously improving the quality of products/ services/processes through aiming customers' needs and prospects to enhance customer satisfaction and Firm performance. There are mixed results about the relationship between total quality management practices and performance*". Dari empat definisi di atas, Total Quality Management merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan manajemen sistematis yang

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DI OEMAH DJOWO CLASSIC OTO RESTO YOGYAKARTA

berorientasi pada organisasi, pelanggan, dan pasar melalui kombinasi antara pencarian fakta praktis dan penyelesaian masalah guna menciptakan peningkatan secara signifikan dalam kualitas, produktivitas dan kinerja lain dalam perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan diperlukan suatu pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenarannya. Secara statistik hipotesis dibedakan menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja karyawan dengan penerapan Total Quality Management (TQM) pada karyawan Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja karyawan dengan penerapan Total Quality Management (TQM) pada karyawan Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta, dengan pertimbangan bahwa perusahaan ini sedang melakukan upaya penerapan Total Quality Management (TQM) guna memenuhi standar perusahaan. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti mengingat penerapan Total Quality Management (TQM) secara konsep dinyatakan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat membantu perusahaan

dalam melakukan perencanaan dalam melakukan perencanaan kualitas dengan lebih baik.

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat *explanatory* atau yang memberikan penjelasan, yaitu meneliti hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 1995).

Variabel Penelitian

Menurut Kerlinger (1973) Consuelo dkk (1993) menyebut variabel sebagai konstruk atau sifat (properties) yang diteliti. Sedangkan Consuelo dkk (1993) menyimpulkan variabel adalah suatu karakteristik yang memiliki dua atau lebih nilai atau sifat berdiri sendiri-sendiri. Variabel inti dari setiap penelitian. Azwar (2003) berpendapat pada dasarnya, identifikasi variabel ini adalah pernyataan eksplisit mengenai apa dan bagaimana fungsi masing-masing variabel yang kita perhatikan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni pengaruh kedisiplinan kerja, kinerja karyawan terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yaitu semua karyawan di Oemah Djowo Classic Otto Resto yang meliputi bagian kitchen, server, marketing, dan umum (SDM).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi karyawan Oemah Djowo Classic Otto Resto tidak terlalu banyak, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai perilaku produktif, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan TQM. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan Kuesioner (angket) terdiri dari 30 pernyataan yakni pernyataan 17 pernyataan favorable dan 13 pernyataan unfavorable. Kemudian responden memberikan lima kategori kesetujuan:

Sangat Tidak Setuju (STS)
Tidak Setuju (TS)
Ragu-Ragu (R)
Setuju (S)
Sangat Setuju (SS)

2. Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Setelah tabulasi dan pensekoran data. Akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas kemudian uji hipotesis pada data yang telah di dapatkan. Uji pertama yang dilakukan adalah uji validitas, untuk mengetahui apakah aitem bisa mengukur apa yang hendak di ukur. Dari hasil penghitungan SPSS 11.5 di dapatkan aitem-aitem yang valid skala disiplin kerja adalah item 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 23, 25, 27, 28 dan 30

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila

diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan program SPSS for windows. Uji reliabilitas sudah di jelaskan pada bab sebelumnya jadi pada bab ini bentuknya hanya pengulangan. Bahwa setelah uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 11.5 For Windows. Didapatkan angka Alpha Cronbach's sebesar 0,7297. Angka tersebut menunjukkan jika 30 aitem layak sebagai alat pengumpul data.

Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003). Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif, sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas terhadap butir-butir kuesioner dilakukan dengan metode *pearson's product moment*. Jadi, metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment yang merupakan analisis korelasi suatu

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DI OEMAH DJOWO CLASSIC OTO
RESTO YOGYAKARTA**

hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis data ini akan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Yang sebelumnya dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas. Kemudian untuk menghitung Reliabilitas dari skala disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu dalam pengolahannya, perhitungan reliabilitas ini menggunakan program komputer khusus untuk penghitungan data penelitian yaitu program perangkat lunak SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Kuisioner yang disebar sebanyak 40 angket dan angket yang kembali sebanyak 40.

Tabel 4.1
Data Induk Penelitian

No. Responden	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Karyawan	Perenatan TQM
1	71	43	57
2	66	64	65
3	55	33	44
4	37	45	41
5	66	80	73
6	60	58	59
7	75	47	61
8	60	58	59
9	18	12	15
10	58	62	60
11	58	52	55
12	56	50	53
13	68	66	67
14	68	82	75
15	60	60	60
16	51	53	52
17	72	60	66
18	60	54	57
19	57	43	50
20	39	45	42
21	55	58	59
22	67	70	68
23	67	67	68
24	69	70	70
25	58	56	57
26	56	57	57
27	46	60	58

28	63	61	62
29	47	48	45
30	65	69	63
32	62	68	65
32	71	73	72
33	60	62	61
34	58	75	63
35	74	64	69
36	51	53	52
37	49	55	52
38	63	53	58
39	66	52	59
40	59	57	58

Dari data tersebut dapat dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden ditinjau dari kedisiplinan kerja, kinerja karyawan dan penerapan TQM.

Tabel 4.2
Statistik Analisis Deskriptif

	X ₁	X ₂	Y
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean	59,0250	57,3250	58,1750
Std. Error of Mean	1,73962	1,65032	1,69497
Std. Deviation	11,00230	10,43758	10,71994
Variance	121,049	108,789	114,919
Range	57,00	63,00	60,00
Minimum	18,00	18,00	15,00
Maximum	75,00	75,00	75,00

Sumber: data diolah (2018)

Deskripsi datanya adalah sebagai berikut ini.

a. Data Hasil Angket Kedisipinan Kerja (X₁)

Nilai rata-rata sebesar 59,0250 jika dibagi jumlah pertanyaan sebanyak 15 item maka diperoleh nilai 3,935 berada pada *range* 3,40 – 4,39 dan termasuk kategori tinggi. Artinya disiplin kerja karyawan termasuk tinggi.

b. Data Hasil Angket Kinerja Karyawan (X₂)

Nilai rata-rata sebesar 57,3250 jika dibagi jumlah pertanyaan sebanyak 15 item maka diperoleh nilai 3,821 berada pada *range* 3,40 – 4,39 dan termasuk kategori tinggi. Artinya kinerja karyawan termasuk tinggi.

c. Data Hasil Angket Penerapan TQM (Y)

Nilai rata-rata sebesar 58,175 jika dibagi jumlah pertanyaan sebanyak 15 item maka diperoleh nilai 3,878 berada pada *range* 3,40 – 4,39 dan termasuk kategori tinggi. Artinya efektivitas penerapan TQM menurut karyawan sudah termasuk tinggi.

ANOVA^a

Tabel 4.3.
Hasil Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	32.644	2	16.322	16.229	.000 ^b
	Residual	34.956	27	3.381		
	Total	67.600	29			
Dependent Variable : y						
Predictors : (Constant), x ₁ , x ₂						

Sumber : data diolah (2018)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.4.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.738	.769	.61702

Sumber: data diolah (2018)

Tabel 4.4. memperlihatkan nilai *R Square* dan *Adjusted Square*, karena dalam penelitian ini *variable* bebasnya ada 2 yaitu x₁ (Kedisiplinan Kerja) dan x₂ (Kinerja Karyawan), maka yang dipakai adalah nilai *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan dengan SPSS memperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,769. Artinya sekitar 76,9% penerapan TQM dapat dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penerapan TQM dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi, perilaku produktif,

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya sebanyak 23,1%.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 4.5.

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.091	3.180		2.859	.001
Kedisiplinan (X1)	.801	.139	.848	5.764	.013
Kinerja (X2)	.654	.352	.592	3.223	.021

Dependent Variabel : Penerapan TQM (Y)

Sumber: data diolah (2018)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*, dimana nilai signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *variable* kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap penerapan Total Quality Management di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai *t*_{hitung} variabel kedisiplinan kerja (5,764), dengan nilai sig sebesar 0,013 (artinya nilai sig tersebut < 0,05), artinya kedisiplinan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap penerapan TQM. Sedangkan nilai *t*_{hitung} variabel kinerja karyawan (3.223) dengan nilai sig sebesar 0,021 (artinya nilai sig tersebut < 0,05) artinya kinerja karyawan berpengaruh sangat signifikan terhadap penerapan TQM di Oemah Djowo Classic Otto Resto Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan merupakan beberapa variabel yang berpengaruh sangat signifikan pada penerapan Total Quality Management (TQM) di Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta. Dengan kata lain, tanpa kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan, penerapan TQM di Oemah Djowo Classic

Oto Resto tidak akan terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) yang menyatakan hubungan positif antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dalam penerapan Total Quality Management (TQM). Alfred R. Lateiner (2002) dalam Rahmawati (2016) menjelaskan bahwa dimensi kedisiplinan kerja antara lain ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap prosedur akan memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan Total Quality Management (TQM) di perusahaan. Demikian juga dengan penelitian Fatimah (2016) yang menyatakan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif terhadap penerapan Total Quality Management (TQM) di PT Pertamina Refinery Unit III Plaju Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap penerapan Total Quality Management (TQM).
2. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap penerapan Total Quality Management (TQM).
3. Hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai $R = 0,769$. Artinya sekitar 76,9% penerapan TQM dapat dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan penerapan TQM dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, perilaku produktif,

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya sebanyak 23,1%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti perilaku produktif, kinerja karyawan, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih jauh dengan jumlah responden yang lebih banyak, ruang lingkup yang berbeda, atau bahkan dari sisi dari faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Total Quality Management (TQM) sehingga hasil penelitian yang di dapat akan lebih luas.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan karena hal ini terbukti memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan penerapan TQM. Manajemen harus menumbuhkan sikap disiplin ini dengan tegas disertai *reward* dan *punishment* yang jelas untuk menguatkan perilaku disiplin karyawan.
3. Manajemen Oemah Djowo Classic Oto Resto Yogyakarta juga harus memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan kapasitas diri mereka melalui pelatihan-pelatihan yang mendukung pekerjaan mereka seperti *service excellence*, *customer satisfaction*, *effective communication*, dan lain sebagainya. Hal ini selain bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan, juga membantu meningkatkan kualitas layanan di Oemah Djowo Classic Oto Resto.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2003). *Ekonomi Mikro Teori dan Kasus*, Edisi 1. Cetakn Pertama. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Ali, Syed Iliyas. (2016). *Implementation of Total Quality Management*. International Journal of Emerging Trends in Engineering and Development Issue 6, Vol. 6 (November 2016).
- Azwar, Saiffudin. (2003). *Metode Penelitian*. Cetakn ke-enam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Consuelo, Sevilla G. dkk. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI-PRESS
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP.
- Gibson, James, L., (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakn ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilmore, J.V. (1974). *The Productive Personality*. San Fransisco: Albion.
- Gomez, Faustino C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusets: Allin and Bacon. A Division of Schuster..
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberti.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, Lina Miftahul; Prasetyo. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (edisi ke-5). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Juan Jos Tari, Vicente Sabater (2004). *Quality tools and techniques: Are they necessary for quality management?* International Journal of Production Economics. Vol. 92, No. 3, 267-280.
- Julianita, Winda; Haryadi Sarjono. (2011). *SPSS vs Lisrel, Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kerlinger, F. N. (1973). *Founding Of Behavior Research*. New York: Holt. Rinchart and Winston Inc.
- Malayu, Hasibuan, SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahmawati, Anisa. (2016). *Pengaruh Total Quality Manajemen (TQM) dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan: Studi Kasus pada Klinik Fakhira*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M. & Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, R.A. & Murdijanto. (2004). *Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Volume 6 no 1. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Tjiptono, Fandy. 2003. *Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.