

**PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA
NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)**

Sri Sudiarti

Politeknik Triguna Tasikmalaya
srisudiarti485@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research are to know and to analyze about the effect of Continuous Improvement on the performance of employees at PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya. Research method which applied in this research is survey research method, while data collecting technique is done by through questionnaire. Sampling technique applies sample is accidental sampling technique and the size sample is 55 respondents. Data analysis techniques used in the study is simple regression technique, analysis of the coefficient of determination and t test. The results showed that the Continuous Improvement including both criteria, including employee performance criteria, as well as Continuous Improvement has a positive influence on employee performance of 76,4% in PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya.

Keywords: *Continuous Improvement, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perbaikan berkesinambungan terhadap kinerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling* dengan ukuran sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbaikan Berkesinambungan termasuk kriteria sangat baik, kinerja karyawan termasuk kriteria sangat baik, serta Perbaikan Berkesinambungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,4% di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

Kata Kunci : Perbaikan Berkesinambungan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan bisnis suatu intitusi akan sangat bergantung bagaimana cara perusahaan dapat bersaing pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus dapat meningkatkan mutu, keunggulan daya saing, serta dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi agar dapat menghasilkan produk dan jasa dengan kualitas yang tinggi, dan akhirnya dapat memenangkan persaingan bisnis yang ada di pasar. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tentunya dibutuhkan kerjasama dari seluruh personil perusahaan dalam proses pembuatan barang dan jasa. Menurut Robert (2013), perusahaan dapat menggunakan tiga ide dasar dalam pembuatan produk yang berkualitas, yaitu: (1) setiap tindakan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa selalu berorientasi pada pelanggan, (2) melibatkan seluruh entitas yang berkaitan dengan jalanya perusahaan, baik pihak internal (karyawan) maupun pihak eksternal (pelanggan dan pemasok), dan (3) penggunaan data dan

alasan ilmiah dalam memperbaiki kinerja yang efeknya akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Secara empiris bahwa perbaikan yang berkesinambungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tidak hanya itu bermunculan konsumen yang lebih kritis menimbulkan permasalahan baru bagi perusahaan dalam hal optimisasi meliputi : tuntutan konsumen terhadap barang yang semakin bermutu, kurangnya kesetiaan konsumen terhadap suatu produk, kemampuan perusahaan pesaing sebagai pengikut menyebabkan keberanian mereka untuk mengadakan serangan terbuka dalam periklanan serta persaingan harga yang mulai tidak sehat.

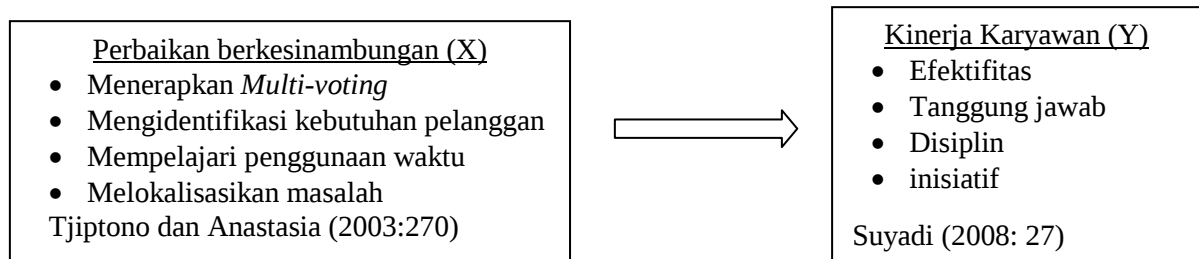
Perbaikan berkesinambungan adalah filosofi yang digambarkan sebagai inisiatif peningkatan keberhasilan dan mengurangi kegagalan (Juergensen, 2000). Disisi lain, orang melihat Perbaikan Berkesinambungan sebagai sebuah cabang dari inisiatif kualitas seperti *Total Quality Management* (TQM) atau sebagai pendekatan yang sama sekali baru untuk meningkatkan kreativitas dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar saat ini. Lima aktivitas pokok dalam perbaikan berkesinambungan, menurut Tjiptono dan Diana, (2003) yaitu komunikasi, memperbaiki masalah yang nyata/jelas, memandang ke hulu/mencari penyebab suatu masalah, mendokumentasikan kemajuan dan masalah serta memantau perubahan.

Kelima aktivitas perbaikan berkesinambungan ini belum sepenuhnya diterapkan di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT. RBN) Tasikmalaya. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada produk yang dihasilkan yaitu tingginya produk cacat yang melebihi standar yang ditetapkan, dan terjadi persaingan diantara perusahaan sejenis yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perbaikan berkesinambungan dalam berbagai aspek baik itu manajemen perusahaan, kualitas produk dan pelayanan terhadap konsumen, agar permintaan di perusahaan selalu meningkat. Dengan demikian, dalam situasi pasar yang semakin kompetitif dan penuh dengan ketidakpastian diperlukan pengelolaan secara seksama sehingga dapat meningkatkan kualitas produknya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbaikan berkesinambungan serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya.

1.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Diduga Perbaikan berkesinambungan di PT Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya dilakukan dengan cukup baik.
2. Diduga Perbaikan Berkesinambungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

2. METODOLOGI

2.1 Metode Penelitian

Mengacu pada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dan *explanatory*, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian *survey* dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah kasus dan mengukur gejala-gejala yang ada. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket untuk mengetahui pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Dengan pertimbangan agar mempermudah proses pengambilan data, maka populasi dalam penelitian ini adalah 118 orang Karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil yaitu menggunakan rumus Slovin dengan hasil 55 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple random sampling* (populasi homogen) yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan tabel dalam bentuk persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t.

2.2 Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Perbaikan berkesinambungan (X)	Budaya perbaikan berkelanjutan yang menargetkan penghapusan proses ataupun hasil yang tidak memberi nilai tambah disemua lini sistem dan proses dari sebuah organisasi. <i>Continuous Improvement</i> melibatkan setiap orang untuk bekerja sama melakukan perbaikan tanpa harus melakukan investasi modal yang besar. Tjiptono dan Anastasia (2003:270)	• Menerapkan Multivoting • Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan • Mempelajari penggunaan waktu • Melokalisasikan masalah Tjiptono dan Anastasia (2003:270)	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Suyadi (2008: 27)	• Efektifitas • Tanggung jawab • Disiplin • Inisiatif Suyadi (2008: 27)	Ordinal

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Perbaikan Berkesinambungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Memperhatikan Ide Dan Kreativitas Karyawan	0.816	0.266	Valid
2	Memberdayakan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan	0.782	0.266	Valid
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
3	Melakukan Observasi Dulu Sebelum Mengambil Keputusan	0.827	0.266	Valid
4	Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas	0.739	0.266	Valid
5	Memberikan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Sesuai Kebutuhan Karyawan	0.777	0.266	Valid
6	Memberikan Kebebasan Terkendali Bagi Setiap Karyawan	0.821	0.266	Valid
7	Perusahaan Dan Karyawan Memiliki Kesatuan Tujuan	0.761	0.266	Valid
8	Perusahaan Dan Karyawan Memiliki Komitmen Kerja	0.693	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan yang telah dibuat semuanya dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja.

Tabel 3. Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Tujuan perusahaan tercapai dengan efektif	0.721	0.266	Valid
2	Kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik	0.709	0.266	Valid
3	Setiap tugas yang diberikan selalu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab	0.713	0.266	Valid
4	Menolak diberikan kedudukan yang lebih tinggi karena tanggung jawabnya pun akan semakin tinggi.	0.486	0.266	Valid
5	Selalu taat dengan aturan yang diberikan	0.666	0.266	Valid
6	Menghormati dan disiplin sesuai dengan kedudukan yang dibebankan	0.701	0.266	Valid
7	Membangun kreativitas yang berkaitan dengan profesi	0.640	0.266	Valid
8	Mendapat perhatian atau tanggapan dari atasan dengan baik	0.642	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan yang telah dibuat semuanya dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

3.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel Perbaikan Berkesinambungan dan kinerja.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Perbaikan Berkesinambungan	.906	Reliabilitas Tinggi
Kinerja	.736	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,906 untuk dan 0,736 maka variabel perbaikan berkesinambungan dan kinerja karyawan dikatakan reliabel karena $> 0,60$ dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.3 Analisa Deskriptif Perbaikan Berkesinambungan di PT. RBN Tasikmalaya

Adapun hasil pengolahan data dan analisis dari jawaban kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan *Multi-voting*

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Menerapkan *multi-voting* yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Ide dan Kreatifitas Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	46%
Setuju	4	28	112	50%
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	243	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai menerapkan *Multy-voting*, dengan memperhatikan ide dan kreatifitas karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 243. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 25 orang atau 46% responden, setuju 28 orang atau 50% responden dan tidak ada pendapat 2 orang 4% responden.

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Memberdayakan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	27	108	49%
Tidak Ada Pendapat	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	242	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Menerapkan *Multy-voting*, dengan memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 242. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 25 orang atau 45% responden, setuju 27 orang atau 49% responden dan tidak ada pendapat 3 orang 6% responden.

2. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelanggan

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Observasi Dulu Sebelum Mengambil Keputusan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	42%
Setuju	4	28	112	51%
Tidak Ada Pendapat	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	239	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan melakukan observasi dulu sebelum mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 239. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang atau 42% responden, setuju 28 orang atau 51% responden dan tidak ada pendapat 4 orang 7% responden.

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	47%
Setuju	4	29	116	53%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	246	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 246. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 26 orang atau 47% responden dan setuju 29 orang atau 53% responden.

3. Mempelajari Penggunaan Waktu

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Kebutuhan Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	29	116	53%
Tidak Ada Pendapat	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	244	100%

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mempelajari penggunaan waktu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang

sesuai kebutuhan karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 244. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau 45% responden, setuju 29 orang atau % responden dan tidak ada pendapat 1 orang 2 % responden.

**Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kebebasan
Terkendali bagi Setiap Karyawan**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	28	112	51%
Tidak Ada Pendapat	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	242	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mempelajari penggunaan waktu, dengan memberikan kebebasan terkendali bagi setiap karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 242. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau 45% responden, setuju 28 orang atau 51% responden, tidak ada pendapat 1 orang 2% responden dan tidak setuju 1 orang atau 2% responden.

4. Mengalokasikan Masalah

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengalokasikan masalah.

**Tabel 13. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan
dan Karyawan Memiliki Kesatuan Tujuan**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	53%
Setuju	4	26	104	47%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	249	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki kesatuan tujuan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 249. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 29 orang atau 53% responden dan setuju 26 orang atau 47% responden.

**Tabel 14. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan dan Karyawan
Memiliki Komitmen Kerja**

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	65%
Setuju	4	19	76	35%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	256	100%

Berdasarkan tabel 14 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki komitmen kerja termasuk

dalam klasifikasi Sangat baik dengan total skor sebesar 256. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 36 orang atau 65% responden dan setuju 19 orang atau 35% responden.

Tabel 15. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perbaikan Berkesinambungan

No	Uraian Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Multy-voting, dengan memperhatikan ide dan kreatifitas karyawan	55x5= 275	243	Sangat Baik
2	Multy-voting, dengan memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan	55x5= 275	242	Sangat Baik
3	Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan melakukan observasi dulu sebelum mengambil keputusan	55x5= 275	239	Sangat Baik
4	mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas	55x5= 275	246	Sangat Baik
5	penggunaan waktu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan	55x5= 275	244	Sangat Baik
6	penggunaan waktu, dengan memberikan kebebasan terkendali bagi setiap karyawan	55x5= 275	242	Sangat Baik
7	mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki kesatuan tujuan	55x5= 275	249	Sangat Baik
8	mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki komitmen kerja	55x5= 275	256	Sangat Baik
Jumlah		2200	1961	

Sumber: Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $55 \times 5 \times 8 = 2200$

Nilai terendah secara keseluruhan : $55 \times 1 \times 8 = 440$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\sum \text{kriteria pernyataan}}$$

$$= \frac{2200-440}{5} = 352$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Perbaikan Berkesinambungan secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Klasifikasi Penilaian Indikator Perbaikan Berkesinambungan Keseluruhan

Nilai	Klasifikasi
440 -792	Sangat Tidak Baik
793 -1145	Tidak Baik
1146 - 1498	Tidak Ada Pendapat
1499 - 1851	Baik
1852 - 2204	Sangat Baik

Berdasarkan perhitungan pada tabel 15 diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Perbaikan Berkesinambungan yang dilaksanakan oleh PT Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 1961.

3.4 Pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya

Besarnya pengaruh Perbaikan Berkesinambungan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dengan menggunakan analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 17 Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.481	2.384		1.460	.150
Perbaikan_Berkesinambungan	.873	.067	.874	13.112	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Hasil dari uji *Coefficients*, nilai konstanta $a = 3,481$ dan $b = 0,873$ serta harga $t_{hitung} = 13,112$ dan tingkat signifikansi $= 0,05$, sehingga didapat persamaan regresi linier adalah:
 $Y = 3,481 + 0,873 X$.

Dari Persamaan regresi tersebut diperoleh:

$a = 3,481$ artinya jika PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya tidak menerapkan Perbaikan Berkesinambungan maka Kinerja Karyawan sebesar 30,815.

$b = 0,873$ artinya setiap peningkatan Perbaikan Berkesinambungan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,873.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 18. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.874 ^a	.764	.760	1.69108	.764	171.914	1	53	.000

a. Predictors: (Constant),
Perbaikan_Berkesinambungan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Berdasarkan tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,764 Hal ini menunjukkan bahwa Perbaikan Berkesinambungan (X) berpengaruh sebesar 76,4% pada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji t

Untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak dan seberapa besar signifikansi pengaruh tersebut, kita gunakan uji t.

Tabel 19. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.815	3.923		7.855	.000
perbaikan_berkesinambungan	.084	.110	.104	.764	.448

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7.855 dan t tabel diperoleh dari tabel t-test dengan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $55 - 1 - 1 = 53$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel bebas) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,674. Jadi t hitung $>$ t tabel ($7.855 > 1,674$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perbaikan berkesinambungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Perbaikan Berkesinambungan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya termasuk kriteria sangat baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perbaikan berkesinambungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Hal tersebut dapat dilihat pada analisis koefisien determinasi dimana Perbaikan Berkesinambungan (X) berpengaruh sebesar 76,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Jika dilihat dari uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel ($7.855 > 1,674$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya, penulis menyarankan beberapa hal dan di harapkan dapat membantu PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

1. Diharapkan lebih memperhatikan lagi kebutuhan pelanggan dengan baik.
2. Diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang memiliki potensi baik, cerdas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan yang memiliki potensi baik, cerdas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut untuk diberi posisi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fandy, Tjiptono dan Diana, Anastasia. (2003). *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: Andi.

- Ghozali. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juergensen, T. (2000) *Continuous Improvement: Mindsets, Capability, Process, Tools and Results*. The Juergensen Consulting Group Inc., Indianapolis.
- Kirom,Bahrul. (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Raka Cipta.
- Munizu, Musran. (2010). *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Cabang Makassar: PT. Telkom Tbk.
- Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohamad. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi.. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Suharyadi. (2007). *Statistika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun dan Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3 ES.
- Sudjana. (2000). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tumiwa. (2006). *Total Quality Management*. Jakarta: LPFE Usakti.
- Widjaja, Amin. (2013). *Pengantar Manajemen Mutu*. Jakarta: Harvarindo.