

Pengaruh Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

Rama Ariwibowo^{1*}, Ali Zaenal Abidin²

Prodi Manajemen (NIM. 191010505540), Universitas Pamulang

ramaariwibowo4@gmail.com^{1*}, alizaenalabidin@unpam.ac.id²

Received 31 Agustus 2024 | Revised 05 September 2024 | Accepted 30 November 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Quality Management System and Work Culture on Employee Performance of PT Paragon Technology and Innovation partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 100 respondents, the t test results obtained t count of $14.996 > 1.984$ and the significance value for the Quality Management System variable of 0.000 significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the Quality Management System variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable . at PT Paragon Technology And Innovation. Based on the results of the t test, the t value is $7.449 > 1.984$ and the significance value for the Work Culture variable is 0.985, the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the Work Culture variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable . at PT Paragon Technology And Innovation. Based on the results of the F test, the calculated F value is $134.701 > 3.09$ and the significance value is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the Quality Management System and Work Culture variables simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance . at PT Paragon Technology and Innovation.

Keywords: Quality Management System; Work Culture; Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paragon Technology and Innovation secara parsial dan simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, Hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $14,996 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,449 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0.985 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation. Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $134,701 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology and Innovation.

Kata Kunci: Sistem Manajemen Mutu; Budaya Kerja; Kinerja.

PENDAHULUAN

Tantangan global yang dialami dunia tidak bisa dikesampingkan. Baik tantangan dalam pemerintahan ataupun sektor swasta, semuanya

harus bersiap diri agar bisa bertahan dan menghadapi situasi yang demikian. Dengan adanya globalisasi, standarisasi manajemen menjadi masalah utama, khususnya terkait

dengan sistem manajemen mutu. Oleh karenanya, organisasi atau perusahaan harus menyusun kerangka sistem mutu yang sejalan dengan tujuan atau sasaran akhir yang telah ditentukan. Tujuan mutu itu harus dapat memenuhi harapan pelanggan.

Sebagai standar mutu internasional penerapan secara konsisten Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 bisa meningkatkan kinerja pegawai juga sumber daya yang terdapat dalam organisasi sebuah perusahaan hendak dikelola dengan lebih efisien. Selain itu, perusahaan akan memperoleh nilai tambah dalam pengamatan masyarakat sebagai entitas yang memiliki kualitas internasional atau mempunyai citra yang lebih baik daripada perusahaan lain. Hal tersebut tentu saja akan menumbuhkan kemampuan perusahaan dalam menarik minat masyarakat agar terus menggunakan jasa yang ditawarkan perusahaan.

PT Paragon Technology and Innovation ialah perusahaan dalam bidang manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan observasi yang dikerjakan oleh peneliti, PT Paragon Technology and Innovation telah mengaplikasikan ISO 9001:2015. Sistem kendali mutu yang dilakukan didasarkan atas prinsip *plan, do, check, action*, yakni dengan perencanaan program, pelaksanaan secara terstruktur, terukur, dan terdokumentasi sesuai dengan rencana, serta terus meninjau pelaksanaan program untuk melaksanakan evaluasi yang berkelanjutan.

Meskipun sistem manajemen mutu yang diimplementasikan telah diakui di kancah internasional dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan konsumen melalui produk dan jasa, kenyataannya masih ada keluhan konsumen (pembeli), seperti kualitas produk yang semakin harus bersaing dengan merek lain yang mengakibatkan kerugian bagi individu dan perusahaan karena pembeli beralih ke merek lain.

Selain Variabel Sistem Manajemen Mutu, peneliti juga menyoroti Variabel Budaya Kerja. Budaya kerja ialah filosofi, anggapan, nilai, keyakinan, sikap, harapan dan norma yang dianut dan mengikat sebuah komunitas tertentu. Dengan khusus, budaya pada organisasi dipengaruhi situasi kerja tim, kepemimpinan, proses administrasinya yang berlaku, serta karakteristik organisasi. Budaya kerja sangat penting sebab mencerminkan kebiasaan dalam strata organisasi yang menggantikan aturan perilaku yang dipatuhi anggota organisasi. Kebiasaan yang produktif bisa memperkuat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Kusumawati, 2015:2).

Sudiyanto (2015:18) berpendapat budaya kerja ialah cara kerja yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut tiap anggota dalam berorganisasi. Pola kerja ini telah menjadi tradisi atau kebiasaan di organisasi itu. Sementara itu, Hardimon, dkk (2017:4) mengungkapkan budaya kerja ialah satu faktor kualitas manusia yang terkait dengan identitas negara serta sebagai acuan dalam pembangunan.

Dari pandangan ahli tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasannya budaya kerja yaitu elemen kualitas manusia yang mencakup berbagai cara kerja, cara pandang, kebiasaan, nilai, norma, dan sikap yang dianut bersama serta didasarkan pada sebuah sistem.

Selain Variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja peneliti juga menyoroti Variabel Kinerja. Menurut Hamali (2016:98) kinerja ialah hasil pekerjaan yang memiliki kaitan erat dengan sasaran strategi organisasi, nilai puas customer, serta keterlibatannya terhadap perekonomian. Fahmi (2018:2) berpendapat bahwasannya kinerja ialah hasil yang dicapai sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun menyimpulkan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja karyawan yang mencakup prestasi kerja, kinerja individu, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab yang besar.

Kajian tersebut sangat relevan dengan kondisi kerja di PT Paragon Technology and Innovation. Tingginya minat dan permintaan barang mengharuskan PT Paragon Technology and Innovation untuk menunjukkan kualitas perusahaan. Masalah ini menjadi hambatan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Ditambah lagi, kesadaran karyawan tentang pentingnya standarisasi ISO, khususnya ISO 9001:2015 sebagai penunjang kualitas perusahaan masih rendah. Karyawan cenderung fokus pada pekerjaan terkait ISO hanya saat akan diaudit, menunjukkan bahwa penerapan standarisasi ISO 9001: 2015 dan budaya kerja masih kurang efektif. Hal ini ditandai dengan belum adanya perbaikan berkesinambungan, seperti program kerja yang belum selesai dibuat, kinerja karyawan yang belum maksimal, dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Tinjauan Pustaka

Sistem Manajemen Mutu

Sistem Manajemen Mutu (SMM) merupakan sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek - praktek standar untuk manajemen

sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Kebutuhan atau persyaratan itu ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi. SMM mendefinisikan bagaimana organisasi menerapkan praktek-praktek manajemen mutu secara konsisten untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan falsafah, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya kerja penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma – norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Kusumawati, 2015:2).

Kinerja Karyawan

Bagi organisasi, kinerja adalah alat ukur keberhasilan. Maka, secara sederhana Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan merupakan wujud dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Harras, Sugiarti dan Wahyudi (2020:15) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki

Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji pada analisa data, yaitu:

- H₁ : Terdapat Pengaruh Parsial Sistem Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation
- H₂ : Terdapat Pengaruh Parsial Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation
- H₃ : Terdapat Pengaruh Simultan Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation

METODE

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)” versi 25.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT Paragon Technology and Innovation populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 2093 karyawan. dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Husain Umar (2007:78) diperoleh sampel
$$n = \frac{2093}{1+2093(0,1)^2} = 95,44$$
 dibulatkan menjadi 100 karyawan PT Paragon Technology and Innovation.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16777407
Most	Absolute	,098
Extreme	Positive	,056
Differences	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c

a. Test distribution is Normal.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi $0.190 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Manajemen Mutu	,731	1,368
	Budaya Kerja	,731	1,368

Sumber: Output SPSS Versi 25

Diperoleh hasil nilai tolerance variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.731 dan variabel Budaya Kerja sebesar 0.731 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 1.368 dan variabel Budaya Kerja sebesar 1.368 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,375	1,950		2,244	,027
	Sistem Manajemen Mutu	,090	,033	,315	2,757	,107
	Budaya Kerja	,074	,058	,147	1,283	,202

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel Sistem Manajemen Mutu 0,107 dan nilai signifikan variabel Budaya Kerja sebesar 0.202 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh Sistem Manajemen Mutu Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Uji Regresi Linear

Uji regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,664	3,020		1,544	,126
	Sistem Manajemen Mutu	,590	,050	,715	11,703	,000
	Budaya Kerja	,336	,089	,230	3,770	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresi $Y = 4,664 + 0,590 X_1 + 0,336 X_2$. Makna persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,664 memiliki arti apabila variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu -4,664
2. Dari tabel di atas di peroleh nilai Sistem Manajemen Mutu sebesar 0,590 menyatakan

bahwa setiap penembahan 1% nilai Sistem Manajemen Mutu, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,590 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

3. Dari tabel di atas diperoleh nilai Budaya Kerja sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap penembahan 1% nilai Budaya Kerja maka nilai partisipasi variabel Budaya Kerja bertambah sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien korelasi dan Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,730	2,190

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,857 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,735

atau sebesar 73,5% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 73,5%. sisanya 26,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)****Tabel 6 Hasil Uji t Sistem Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,223	2,754		,444	,658
	Sistem Manajemen Mutu	,689	,046	,835	14,996	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 14,996 > 1,984 dan nilai signifikansi untuk variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel

Sistem Manajemen Mutu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

**Tabel 8 Hasil Uji t Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,630	4,141		2,809	,006
	Budaya Kerja	,878	,118	,601	7,449	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,449 > 1,984 dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 8 Hasil Uji F Pengaruh Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292,085	2	646,042	134,701	,000 ^b
	Residual	465,225	97	4,796		
	Total	1757,310	99			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $134,701 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 1,223 + 0,689 X$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Nilai konstanta sebesar 1,223, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,223. Nilai koefisien regresi Sistem Manajemen Mutu sebesar 0,689 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,689. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Sistem Manajemen Mutu terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $14,996 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 11,630 + 0,878 X$. Persamaan memiliki makna nilai konstanta sebesar 11,630, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,630. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,878 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,878. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,449 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Pengaruh Sistem Manajemen Mutu Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 4,664 + 0,590 X_1 + 0,336 X_2$, yang artinya: Nilai konstanta sebesar 4,664 mempunyai arti bahwa apabila variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4,664. Nilai Sistem Manajemen Mutu sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi variabel Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0,590 dengan asumsi variabel lain tetap sama. Nilai Budaya Kerja sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Kerja maka nilai partisipasi variabel Budaya Kerja bertambah sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $134,701 > 3,09$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $14,996 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Sistem Manajemen Mutu sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} $7,449 > 1,984$ dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $134,701 > 3,09$ dan nilai signifikansi 0.000

<0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Mutu dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . pada PT Paragon Technology And Innovation.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardja, S., & Indryani, R. (2010). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Terhadap Biaya Mutu pada Proyek Kontruksi Gedung di Surabaya. ITS Undergraduate*.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Dharma, C. (2007). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 terhadap Peningkatan Kinerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Research Gate*.
- Gaspersz, V. (2001). *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10 ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, T. A. Prabawati, & W. Rosari, Trans.) Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Semuel, H., & Zulkarnain, J. (2011). *Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Kualitas Perusahaan (Studi Kasus PT. Otsuka Indonesia Malang)*. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2): 162-176.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1): 22-47.
- Soegiono, M. R., Rosiawan, M., & Sari, Y. (2013). *Perancangan Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di PT Welling Jaya Sejati Industrial, Gresik*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).
- Sucofindo. (2011). Retrieved Februari 4, 2015, from sucofindo.co.id. Supriyadi, E., & H, S. (2012). *Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sedayu Bantul*:CV. Mandar Maju
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan. Tesis*. Bogor: In Media
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Widyawati, Sapta Rini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung Bali. CV. Noah Aletheia
- Supardi, Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Pendidikan . Bandung: Alfabeta. 2013
- Tutik Rachmawati, D, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*, Cet. I. Yogyakarta: PT. Remaja Rosda Karya. 2013
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Ed. 3, Cet. 2. Jakarta: Bumi Aksara. 2010
- Usman, Moh Uzer, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2003
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* Cet. VII. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Prastyo, Eko. Hasiloan, B. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara*. *Jurnal Manajemen*, 2(2)
- Bakobat, Helena. Wullur, M. (2021). *Analisis Penerapan Manajemen Mutu Terpadu di Rumah Sakit Budi Mulia Bitung*. *Jurnal EMBA*, 9(4), 622 - 621
- Nurhadijah. (2017). *Studi Tentang Budaya Kerja Pgawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Penajam Paser Utara*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476 - 5489