

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Metode Penelitian Yang Digunakan**

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Sugiyono (2009:38) menyatakan bahwa: “Objek penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Mengacu pada definisi tersebut, maka objek dalam penelitian ini adalah *Total Quality Management* (TQM) dan Kinerja Karyawan.

##### **3.1.2 Metode Penelitian**

Sugiyono (2012:5) menjelaskan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.”

Sedangkan menurut Nasir (1988:51): “Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2014:43) pengertian metode deskriptif yaitu sebagai berikut:

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem

pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Nazir (2011:91) adalah sebagai berikut:

Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Metode deskriptif digunakan oleh penulis untuk menggambarkan dan mendeskripsikan secara sistematis fakta dan karakteristik dari *total quality management* dan kinerja karyawan. Metode verifikatif digunakan oleh penulis untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu *total quality management* dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## **3.2. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian**

### **3.2.1. Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Arikunto (2010:161): “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.” Sedangkan menurut Sugiyono (2012:59): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi lima variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderator, variabel

intervening, dan variabel kontrol (Sugiyono, 2012:61). Disesuaikan dengan penelitian yang diberi judul Praktik Penerapan *Total Quality Management* (TQM) dan Praktiknya Terhadap Kinerja Karyawan. Maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Total Quality Management* (X).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2012:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.2.2. Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:201): “Operasionalisasi variabel adalah proses mengoperasionalkan konsep suatu variabel sehingga variabel tersebut dapat diukur, yang dirumuskan dengan mendasarkan pada dimensi yang dimiliki konsep tersebut dan kemudian dikategorikan pada elemen-elemen yang dapat diukur.” Variabel bebas (*Total Quality Management*) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) penelitian ini akan dijabarkan pada beberapa indikator yang bersangkutan, yang dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 3.1  
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Pernyataan
<i>Total Quality Management (TQM)</i>	Kepemimpinan	1. Pemimpin senior memandu dan menopang seluruh karyawan	Ordinal	1-8
	Perencanaan Strategis	2. Organisasi menetapkan dan mengimplementasikan strategi dengan baik		9-16
	Fokus Pada Pelanggan	3. Organisasi menentukan kebutuhan, harapan, pilihan pelanggan		17
		4. Organisasi membangun hubungan untuk memperoleh, mencukupi, dan mempertahankan pelanggan		18
	Informasi dan Analisis	5. Organisasi memastikan kualitas dan ketersediaan data serta informasi yang diperlukan oleh seluruh karyawan		19
	Manajemen SDM	6. Organisasi mengatur kapabilitas dan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi		20
		7. Organisasi memberi penghargaan terhadap karyawan untuk mencapai kinerja maksimal		21
Manajemen Proses	8. Organisasi mendesain, mengelola, dan meningkatkan kerja	22		

		<p>sistem untuk kepuasan konsumen</p> <p>9. Organisasi menyiapkan diri untuk keadaan darurat dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan</p>	23
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kualitas Kerja	1. Tingkat ketelitian dalam bekerja	1
		2. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan	2
		3. Tingkat konsistensi memenuhi komitmen dan batas waktu penyelesaian pekerjaan	3
	Kuantitas Kerja	4. Tingkat frekuensi melebihi volume kerja atau jumlah tugas yang telah ditetapkan	4
		5. Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	5
	Pengetahuan mengenai pekerjaan	6. Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari	6
		7. Tingkat kemampuan mengaplikasi pengetahuan dalam kegiatan kerja	7
	Kreativitas	8. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri	8

	Kerjasama	9. Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan sekerja agar kinerja baik 10. Tingkat pembinaan kerjasama dengan atasan	9 10
	Kesadaran	11. Tingkat kesediaan bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada 12. Tingkat kehadiran dalam tiap hari kerja	11 12
	Inisiatif	13. Tingkat penyelesaian tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	13
	Kualitas pribadi	14. Tingkat kesediaan tidak akan pulang kantor bila pekerjaan belum selesai 15. Tingkat kesediaan menerima saran dan kritik yang membangun 16. Tingkat keramahan terhadap siapa saja yang berada di lingkungan	14 15 16

Sumber: Prayogo & Dermott (2005) dalam Munizu (2010:187), Gomes (2003) dalam Karuniawati (2010:49)

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1. Sumber Data

Pada umumnya sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Indrawan dan Poppy (2014:141): “Sumber Primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sedangkan, Sumber Sekunder merupakan sumber data

yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau berbentuk dokumen.”

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah sumber data primer atau data yang didapatkan langsung dari penyedia informasi. Dalam konteks penelitian ini, data primer adalah informasi atau data yang diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh karyawan di perusahaan.

### **3.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati (2014:134-142): “Terdapat beberapa Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuisisioner.” Namun, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuisisioner. Menurut Nazir (2009:203): “Kuisisioner atau *schedule* adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.”

## **3.4. Populasi dan Sample**

### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sedangkan menurut Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati (2014:93): “Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Elemen populasi itu sendiri merupakan satuan dari objek yang

diamati dalam kajian, bisa merupakan orang, waktu, benda atau sesuatu yang lain.”

Berdasarkan kedua definisi di atas dapat dikatakan bahwa populasi adalah seluruh objek yang diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Jabar Banten (BJB) Bandung.

### **3.4.2. Sample**

Menurut Sugiyono (2010:62): “Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.”

Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan pengertian di atas, teknik sampling jenuh atau sensus dipilih karena dalam penelitian ini jumlah populasi sedikit, sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel. Oleh karena itu peneliti mengambil sampel yang sama dengan populasi yaitu karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Jabar Banten (BJB) Bandung.

### **3.4.3. Teknik Analisis Data**

Skala yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena



sosial.” Berdasarkan skala likert tersebut maka kriteria penilaian masing-masing jawaban yang disajikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Skala Pengukuran Variabel *Total Quality Management* dan Kinerja Karyawan

JAWABAN	KETERANGAN	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3  
Kategori Penilaian Variabel *Total Quality Management* dan Kinerja Karyawan

Rentang	Kategori
20,00% - 36,00%	Tidak Baik
36,01% - 52,00%	Kurang Baik
52,01% - 68,00%	Cukup Baik
68,01% - 84,00%	Baik
84,01% - 100,0%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2010)

Nilai jawaban responden mengenai indikator yaitu dengan mencari kelas interval dengan menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

1. Pengelompokan nilai jawaban responden mengenai penerapan *Total Quality Management*:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 23 \times 30 \times 5 = 3450$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 23 \times 30 \times 1 = 690$$

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= \frac{(3450) - (690)}{5} = 552$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Kriteria Penilaian *Total Quality Management* (TQM)

Interval	Kriteria
690 - 1241	Tidak Baik
1242 - 1793	Kurang Baik
1794 - 2345	Cukup Baik
2346 - 2897	Baik
2898 - 3450	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai *Total Quality Management* (TQM) dengan dimensi kepemimpinan dan perencanaan strategis yang masing-masing memiliki delapan pernyataan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 8 \times 30 \times 5 = 1200$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 8 \times 30 \times 1 = 240$$

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= \frac{(1200) - (240)}{5} = 192$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Kriteria Penilaian Dimensi Kepemimpinan dan Perencanaan Strategis

Interval	Kriteria
240 - 431	Tidak Baik

432 – 623	Kurang Baik
624 – 815	Cukup Baik
816 – 1007	Baik
1008 – 1200	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai *Total Quality Management* (TQM) dengan dimensi fokus pada pelanggan, manajemen sumber daya manusia dan manajemen proses yang masing-masing memiliki dua pernyataan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 2 \times 30 \times 5 = 300$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 2 \times 30 \times 1 = 60$$

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= \frac{(300) - (60)}{5} = 48$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Kriteria Penilaian Dimensi fokus pada pelanggan, manajemen sumber daya manusia dan manajemen proses

Interval	Kriteria
60 – 107	Tidak Baik
108 – 155	Kurang Baik
156 – 203	Cukup Baik
204 – 251	Baik
252 – 300	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai *Total Quality Management* (TQM) dengan dimensi informasi dan analisis yang memiliki satu pernyataan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 1 \times 30 \times 5 = 150$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 1 \times 30 \times 1 = 30$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}} \\ &= \frac{(150) - (30)}{5} = 24 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7  
Kriteria Penilaian Dimensi Informasi dan Analisis

Interval	Kriteria
30 – 53	Tidak Baik
54 – 77	Kurang Baik
78 – 101	Cukup Baik
102 – 125	Baik
126 – 150	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

2. Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai kinerja karyawan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 16 \times 30 \times 5 = 2400$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 16 \times 30 \times 1 = 480$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}} \\ &= \frac{(2400) - (480)}{5} = 384 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing–masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8  
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Interval	Kriteria
480 - 863	Tidak Baik
864 - 1247	Kurang Baik
1248 - 1631	Cukup Baik
1632 - 2015	Baik
2016 - 2400	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi kualitas kerja dan kualitas pribadi yang masing-masing memiliki tiga pernyataan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 3 \times 30 \times 5 = 450$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 3 \times 30 \times 1 = 90$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}} \\ &= \frac{(450) - (90)}{5} = 72 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing–masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9  
Kriteria Penilaian Dimensi Kualitas Kerja dan Kualitas Pribadi

Interval	Kriteria
90 – 161	Tidak Baik
162 – 233	Kurang Baik
234 – 305	Cukup Baik
306 – 377	Baik
378 – 450	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kerjasama dan kesadaran yang masing-masing memiliki dua pernyataan:

Total skor tertinggi:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 2 \times 30 \times 5 = 300$$

Total skor terendah:

$$\text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 2 \times 30 \times 1 = 60$$

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= \frac{(300) - (60)}{5} = 48$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10  
Kriteria Penilaian Dimensi Kuantitas Kerja, Pengetahuan Mengenai Pekerjaan, Kerjasama dan Kesadaran

Interval	Kriteria
60 – 107	Tidak Baik
108 – 155	Kurang Baik
156 – 203	Cukup Baik
204 – 251	Baik
252 – 300	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

Pengelompokkan nilai jawaban responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi kreativitas dan inisiatif yang memiliki satu pernyataan:

Total skor tertinggi:

Jumlah pernyataan x sampel (n) x skor tertinggi = 1 x 30 x 5 = 150

Total skor terendah:

Jumlah pernyataan x sampel (n) x skor terendah = 1 x 30 x 1 = 30

$$\text{Interval} = \frac{(\text{total nilai tertinggi}) - (\text{total nilai terendah})}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= \frac{(150) - (30)}{5} = 24$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka interval untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11  
Kriteria Penilaian Dimensi Kreativitas dan Inisiatif

Interval	Kriteria
30 – 53	Tidak Baik
54 – 77	Kurang Baik
78 – 101	Cukup Baik
102 – 125	Baik
126 – 150	Sangat Baik

Sumber: Hasil Perhitungan

### 3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur yang semestinya diukur, atau tidak. Atau dalam kata lain, skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Rully dan Poppy, 2014:123).

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2010:213) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor item pertanyaan

Y = skor total item

n = jumlah responden

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:87). Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas dengan jawaban dari pertanyaan dari yang paling rendah = 1 sampai dengan yang paling tinggi = 5 yaitu menggunakan teknik *cronbach alpha* berikut ini:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$



Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

### 3.5.3. Uji Normalitas

Menurut Nunung dan Win (2013:115): “Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data ini merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.” Sedangkan menurut Ghozali (2007:110):

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika probabilitas lebih dari 0,05 maka model regresi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika probabilitas kurang dari 0,05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.

Menurut Santoso (2002:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $\leq 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode grafik normal *Probability Plots* dalam program SPSS versi 20. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6. Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dalam Somantri (2011:243) dinyatakan bahwa: “Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel.” Sedangkan dalam Sugiyono (2011: 261) dinyatakan bahwa: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.” Berikut ini adalah rumus analisis regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2007:261):

$$Y = \alpha + \beta x$$

Dimana:  $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi  
 $x$  = *Total Quality Management*

Menurut Nunung dan Win (2013:140): “Dalam melakukan analisis regresi, terdapat tiga komponen yang perlu diperhatikan yaitu koefisien determinasi

(RSquare), signifikansi uji F dan Signifikansi uji t.” Berikut ini penjelasan tiga komponen analisis regresi yang digunakan dalam penelitian.

### 3.6.2. Koefisien Determinasi (R-squares)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R-Square menunjukkan kuat atau lemahnya kemampuan variabel tersebut. (Nunung dan Win, 2013:141). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar *Total Quality Management* (TQM) dapat menerangkan kinerja karyawan.

### 3.6.3. Uji Signifikansi t (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan < dari tingkat kesalahan yang ditentukan, maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (Nunung dan Win, 2013:141).

Selain itu, pendapat yang dikemukakan oleh Hengki Latan (2012:81), ada cara lain yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung, jika t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah rumus uji t menurut Sujarweni (2012:94):

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s(b_i)}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien Regresi

$s(b_i)$  = Standar error dari  $b_i$

Dengan ketentuan:

- a.  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
- b.  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan

$H_a: \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai signifikan  $t > 0.05$  maka hipotesis ditolak, artinya variabel *Total Quality Management* (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai signifikan  $t \leq 0.05$  maka hipotesis diterima, artinya variabel *Total Quality Management* (X) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).