



Pengaruh Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang

Rudy Habibie Zulkarnain^{1*}, Kardinah Indrianna Meutia², Nita Komala Dewi³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: habibierudy161298@gmail.com^{1*}, kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id²,
nita.komala@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: habibierudy161298@gmail.com

Abstract: This research intends to examine how the problem of Employee Performance of PT Mitra Industrial Chrome Technology Tangerang. On this occasion the researcher get information about how problems in employee performance in form of initial interviews with several employees who work at PT Mitra Industrial Chrome Technology. Industrial Chrome Technology. Based on the results of initial interviews with several employees who work at PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang that there are production employees who make mistakes in making parts.

Keywords: quality control, innovation, HR, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk meneliti tentang bagaimana permasalahan pada Kinerja Karyawan PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang. Pada kesempatan ini peneliti mendapatkan informasi tentang bagaimana masalah pada kinerja karyawan dalam bentuk wawancara awal kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Mitra Industrial Chrome Teknologi. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap beberapa karyawan yang bekerja pada PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang bahwa terdapat karyawan bagian produksi yang membuat kesalahan dalam pembuatan suku cadang.

Kata kunci: pengendalian mutu, inovasi, SDM, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Melihat persaingan dan pesatnya perkembangan teknologi khususnya pada sektor jasa dan *manufaktur* di Indonesia saat ini, dimana semua perusahaan sejenis ingin memberikan manfaat terbaik bagi konsumen dan memberikan mereka kepuasan sehingga mereka merasa dilayani dengan baik, dalam hal ini manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dan salah satu faktor keberhasilan suatu instansi adalah kinerja Karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa Kinerja pegawai juga menentukan keberhasilan organisasi. Samsudin (2006) mengartikan kinerja sebagai tingkat kinerja tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan keterbatasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Yuliana & Syaodih, 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, konsep kinerja dapat dipahami dengan berbagai cara. Beberapa ahli melihatnya sebagai hasil dari menyelesaikan pekerjaan, sementara yang lain melihatnya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Kinerja juga dapat digambarkan sebagai derajat keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi yang dituangkan dalam rumusan rencana strategis perusahaan. Penilaian ini tidak lepas dari proses perubahan masukan menjadi hasil atau penilaian dalam penyusunan beberapa aspek seperti kebijakan, program maupun kegiatan yang dirasa penting serta berpengaruh untuk mencapai tujuan maupun sasaran sesuai dengan rencana awal. (Dwiyana, et al., 2023)

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, termasuk dalam hal ini dalam bidang jasa dan manufacturing, tidak lepas dari peran sumber daya yang ada, baik manusia, finansial, material, maupun mekanik. Semua sumber daya tersebut harus benar-benar digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor produksi yang dapat mempengaruhi faktor produksi lainnya sehingga mereka saling berhubungan seperti mesin, bahan baku, modal dan faktor lainnya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat amat penting karena faktor inilah yang menjadi pengelola seluruh sistem yang ada dalam organisasi yang sulit tergantikan dengan sumber daya lainnya. Kemudian, untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, setiap organisasi harus berupaya mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan tetap menjamin keberlanjutannya dalam jangka panjang. Artinya tugas kerja organisasi dilaksanakan secara efisien dan efektif serta konsisten dengan kebutuhan seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan. (Meutia, et al., 2021)

Samsuni (2017) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan menjawab tantangan tersebut. Strategi SDM yang efektif tidak hanya tentang merekrut orang-orang berkualitas tinggi tetapi juga melibatkan pengembangan dan mempertahankan talenta tersebut. Seiring berkembangnya model bisnis, perusahaan tidak hanya harus fokus pada perekrutan dan mempertahankan talenta, tetapi juga memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Harapan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif adalah kunci kesuksesan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan proaktif dalam mengembangkan strategi yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. (Khaeruman & Tabroni, 2024).

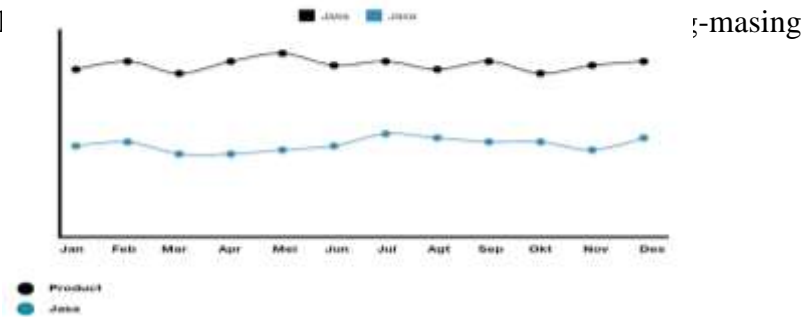
Agar tercapainya suatu keberhasilan kinerja terdapat faktor lain yaitu faktor yang paling sentral atau yang paling utama yaitu, antara lain Pengendalian Mutu dan Inovasi dan tidak bisa di pungkiri bahwasannya pengendalian mutu berperan penting dalam hal output sebelum

barang jadi di keluarkan pada sebuah instansi yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawannya baik pengendalian mutu itu berjalan dengan baik maupun kurang baik oleh sebab itu perlunya dedikasi untuk lebih fokus lagi dalam pengerjaannya agar pengendalian mutu itu bisa berimpact positif baik dari sisi karyawan, perusahaan, distributor maupun konsumen. Maka dari itu beda perusahaan beda pula pola penerapan pengendalian mutunya, Sehingga Pengendalian mutu dapat di definisikan sebagai pengendalian mutu produk dengan berbagai proses yang dilakukan selama produksi, baik berupa barang maupun jasa, untuk menguji, mengukur dan memeriksa mutu produk yang telah diproduksi agar mempunyai mutu yang lebih baik sehingga produk yang dihasilkan akan sesuai harapan perusahaan. (Sherina, et al., 2023)

Menurut Gasperz (2007:480) dalam (Arianti.2020), Pengendalian mutu adalah suatu teknik dan kegiatan/tindakan terencana yang dilakukan untuk mencapai, mempertahankan dan meningkatkan mutu suatu produk dan jasa sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan agar dapat dapat memenuhi kepuasan konsumen sedangkan menurut Ishikawa (1995) dalam (Sumiati & Ahmad, 2021) berpendapat bahwa pengendalian mutu adalah pelaksanaan langkah-langkah terencana secara terkendali agar segala sesuatunya berjalan sebagaimana mestinya, sehingga mutu produk yang diinginkan dapat tercapai dan terjamin. Sistem pengendalian mutu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian mutu yang optimal. Pada hakikatnya pengendalian mutu mempunyai cakupan yang luas karena harus memperhatikan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi hasil mutu. Pengendalian Mutu dalam bisnis sangat perlu dilakukankarena Pengendalian Mutu adalah keseluruhan metode yang kita gunakan untuk menentukan dan mencapai standar mutu. (Radianza & Mashabai, 2020)

Faktor kedua ini ialah Inovasi, karena Inovasi berpengaruh terhadap kinerja, Carmeli dan Spreitzer (2009), bagaimana karyawan berkembang di tempat kerja ditentukan oleh perilaku inovatif mereka. Seorang pegawai yang berperilaku inovatif akan sangat penting dan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menghadirkan sesuatu yang baru ke dalam lingkungannya agar lebih bermanfaat dan membawa nilai tambah bagi orang yang berperilaku tersebut. Inovasi berusahamemecahkan masalah dengan memanfaatkan lebih banyak. metode yang efektif dan efisien. Perusahaan hendaknya lebih sering melibatkan karyawannya dalam berbagai aktivitas, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau ikut serta dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan prestasi kerjanya agar karyawan yang *Engaged* lebih terlibat dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan juga ditentukan oleh keterlibatannya. (Hadi, et al., 2020)

Inovasi adalah suatu ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh seseorang atau sekelompok orang. (Muntaha & Amin, 2023) sedangkan menurut Gopalakrishan dan Damanpur dalam (Setiawan & Iqbal, 2019) mengungkapkan Inovasi pada hakikatnya mengacu pada sesuatu yang baru, baik berupa ide, produk, metode, atau bentuk layanan baru. Inovasi juga berperan penting untuk sebuah intansi dikarenakan Inovasi yang nantinya diharapkan perusahaan itu menjadi berbeda dengan perusahaan sejenis lainnya yang dimana ini bisa menjadi dorongan baik untuk karyawan maupun perusahaan untuk terus berinovasi dan lebih bersemangat lagi dal



Gambar 1 Grafik Pembuatan Pemesanan Product dan Jasa Perbaikan

Dari data di atas memang output yang di hasilkan cenderung stabil tapi akan lebih baik lagi jika di dukung dengan Pengendalian mutu yang optimal, Inovasi khususnya pada bagian inovasi proses untuk lebih bisa meningkatkan lagi grafik output tentu saja ini harus di dukung oleh beberapa aspek salah satunya aspek pengembangan, karena pada saat wawancara memang PT. Mitra Industri Chrome Teknologi ini tidak memiliki divisi pengembangan dan di dukung dengan Sumber daya manusia yang lebih kompeten lagi, walaupun Sumber Daya Manusianya sudah memiliki kemampuan yang bagus akan lebih baik lagi jika di berikan pelatihan pelayanan yang dinilai kurang optimal dalam menanggapi respon pelanggan maupun pada saat proses pengiriman, karyawan yang kesulitan dalam hal penemuan ataupun melakukan inovasi pada perkembangan teknologi di bagian produksi, sehingga belum ada produk baru yang muncul. Hal ini menimbulkan kerugian pada perusahaan dari segi biaya dan waktu.

Berdasarkan Fenomena yang sudah di uraikan peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian judul **“Pengaruh Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang”**

2. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan kemampuan yang berbeda-beda seperti standar, tujuan atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. (Rivai, 2020)

Kinerja Karyawan adalah hal yang penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya (Widodo & Yandi, 2022). Kemudian menurut Desfitriady & Pandini (2023), kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya terhadap seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. (Lestari & Febrian, 2024)

Menurut (Novia Ruth Silaen, 2021), Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya merupakan definisi kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu disebut juga kinerja. Tercapainya tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat disebut juga kinerja. Dalam kerangka tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dimaknai evaluasi sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja pegawai, karena pada saat yang sama pegawai memerlukan evaluasi tersebut sebagai umpan balik.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan agar efektif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sehingga organisasi tersebut mencapai hasil kinerja yang baik atau buruk.

Pengertian Pengendalian Mutu

Pengendalian mutu (*quality control*) adalah upaya memantau dan mengambil tindakan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan pengaturan yang telah ditentukan dan/atau disepakati dengan menghasilkan produk dengan biaya serendah mungkin dan memenuhi kebutuhan pengguna. (Edy Gardjito, 2017)

Pengendalian mutu merupakan suatu kegiatan teknis dan manajemen, dari kegiatan ini dapat diukur ciri-ciri mutu produk yang ada, kemudian dibandingkan melalui syarat dan spesifikasi serta tindakan yang diambil dan tindakan yang tepat, dan jika terdapat perbedaan antara gambar sebenarnya dan gambar standar. (Ade Suryanto, 2023)

Ishikawa (1995) dalam (Sumiati & Ahmad, 2021) berpendapat bahwa pengendalian mutu adalah pelaksanaan langkah-langkah terencana secara terkendali agar segala sesuatunya berjalan sebagaimana mestinya, sehingga mutu produk yang diinginkan dapat

tercapai dan terjamin. Definisi yang dikemukakan oleh Ishikawa di atas merupakan suatu gagasan baru dalam pengendalian mutu. Berdasarkan definisi di atas, tampaknya pengendalian mutu mencakup seluruh proses atau aktivitas pembuatan produk dan jasa, khususnya mulai dari proses pengembangan produk baru hingga produk tersebut disetujui oleh pelanggan. Barang bekas terpuaskan. Tersirat pula dalam definisi di atas bahwa pengendalian mutu dilakukan dengan orientasi pada kepuasan konsumen. Artinya seluruh proses yang dilakukan perusahaan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen sesuai dengan konsep pengendalian kualitas tersebut di atas.

Pengendalian mutu dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena pengendalian mutu dalam suatu industri merupakan langkah penting dalam upaya mencapai produk yang berkualitas tinggi. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk analisis pengendalian kualitas adalah pengendalian kualitas statistik (SQC). Untuk itu, pemantauan diperlukan untuk memastikan produk yang diproduksi sesuai dengan standar mutu yang berlaku. (Budiman, et al., 2020)

Assauri (2004) dalam (Nuhan, et al., 2022) mengemukakan bahwa pengendalian mutu adalah kegiatan yang menjamin bahwa kebijakan atau standar mutu dapat tercermin pada hasil akhir. Dengan kata lain pengendalian mutu adalah upaya menjaga mutu produk yang dihasilkan agar sesuai dengan spesifikasi produk yang telah ditentukan berdasarkan kebijakan manajemen perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas jelas bahwa pengendalian mutu merupakan kegiatan yang efektif untuk menjaga mutu barang produksi dan efektif dalam mengkoordinasikan upaya kelompok produksi untuk memuaskan kebutuhan konsumen. (Kepemimpinan et al., 2022)

Menurut C.Rudy. Prihantoro (2012) alat bantu pengendalian kualitas atau yang dikenal sebagai seven tools adalah sebagai berikut: 1). Lembar pengamatan atau *check sheet*. 2). Stratifikasi. 3). Histogram (*run chart*). 4). Grafik kendali (*control chart*). 5). Diagram pareto. 5). Diagram sebab akibat (*cause and effect diagram*). 6). Diagram sebar (*scatter diagram*). (Andespa, 2020)

Pengertian Inovasi

Inovasi berasal dari bahasa Latin yang artinya mentransformasikan sesuatu menjadi sesuatu yang baru. Inovasi adalah suatu gagasan, benda aktual, cara, cara menghasilkan barang buatan yang diamati dan dipersepsikan sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang atau sekelompok masyarakat. (Setiawan & Iqbal, 2019)

Inovasi merupakan suatu proses yang akan terus terjadi karena melibatkan sejumlah faktor baik yang berasal dari dalam maupun luar masyarakat. Faktor manusia berhubungan dengan keinginan dan kebutuhan untuk meningkatkan potensi diri dan memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Faktor eksternal pada diri seseorang berhubungan dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan manusia. Interaksi kedua faktor ini mengarah pada inovasi yang berkelanjutan. (Ambarwati, et al., 2023), Sedangkan Menurut Everett M. Rogers dalam (Setiawan & Iqbal, 2019), mendefinisikan inovasi sebagai suatu ide, konsep, praktik, atau objek yang dikenali dan diterima oleh seseorang atau kelompok sebagai sesuatu yang baru untuk diadopsi

Menurut Gopalakrishnan dan Damanpur mengungkapkan Inovasi pada hakikatnya mengacu pada sesuatu yang baru, baik berupa ide, produk, metode, atau bentuk layanan baru. (Setiawan & Iqbal, 2019)

Kinerja seorang karyawan juga berkaitan dengan temuan-temuan unik atau berinovasi dari berbagai aspek misalnya saja aspek secara langsung maupun tidak langsung, jika karyawan termotivasi untuk menemukan temuan maka akan baik untuk kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan maka kepuasan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan kekuatan pendorong di balik pemikiran dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga dapat mempelajari lebih banyak keterampilan atau menggali potensi yang dimilikinya. pada mereka dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga bagi perusahaan. (Gustiana et al., 2022)

Sumber daya manusia adalah seluruh orang yang terlibat dalam suatu organisasi yang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ndraha (1999) dalam (Huzain, 2021), sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan tidak hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif menciptakan inovatif dengan menggunakan sumber energi tertinggi seperti: kecerdasan, kreativitas. dan imajinasi; Kita tidak lagi hanya menggunakan energi mentah seperti bahan mentah, tanah, air, tenaga otot, dan lain-lain. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber tenaga yang berasal dari manusia dan dapat dimanfaatkan oleh organisasi.

Menurut Ansah & Rita (2019) dalam (Gustiana et al., 2022), karyawan merupakan aset utama suatu organisasi karena mereka berperan besar dalam keberhasilan perusahaan. Sedangkan Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) dalam (Toyib et al., 2022), sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau saranapengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, efektif, dan sekaligus dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan keseluruhan. prestasi. perusahaan, karyawan dan masyarakat untuk memaksimalkan

Menurut Hamali (2016:2), sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja. (Toyib et al., 2022) kemudian Werther dan Davis (2014:64) dalam (Juliansyah et al., 2022) menekankan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang bersedia, berbakat, dan tanggap untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang telah disebutkan, aspek utama dari dimensi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, aspek utama dari dimensi sumber daya manusia adalah penanganan kontribusinya, yang akan menentukan kualitas dan produktivitas kekuatan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi tidak akan mampu berkembang bahkan mungkin akan menemui kesulitan. Sumber daya manusia juga merupakan investasi yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang perlu dipertahankan. Setiap organisasi hendaknya menyusun program yang memuat kegiatan- kegiatan yang dapat meningkatkan kapasitas dan profesionalisme sumber dayamanusia agar organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus memastikan bahwa tenaga kerja yang tepat dipilih untuk pekerjaan dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. (Maghfiroh, 2021)

Menurut (Sumarsono, 2003) dalam (Zahran & ali, 2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah sumber yang memuat kualitas kegiatan usaha yang dilakukan oleh seseorang (manusia) dalam jangka waktu tertentu dan untuk tujuan tertentu, misalnya produksi, barang-barang, dan layanan. Sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan kualitas manusia, yang dinyatakan dalam kemampuan bekerja atau melakukan segala kegiatan yang bermanfaat dan bermanfaat, misalnya:

kegiatan ekonomi. departemen bisnis atau organisasi untuk melakukan fungsi manajemen bisnis seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pemantauan. SDM juga memiliki sejumlah fungsi operasional. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu perusahaan atau organisasi akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Menurut Ghazali (2018), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dalam upaya mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu karyawan pada studi kasus PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden untuk mengisi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Mutu, Inovasi, Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Industrial Chrome Teknologi Tangerang.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengolah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Hasil tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada setiap variabel khususnya pengendalian kualitas (X1), inovasi (X2) dan sumber daya manusia (X3) serta kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengendalian Mutu

Analisis Deskriptif terhadap variabel Pengendalian Mutu terdiri dari 8 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, dengan skala 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Pengendalian Mutu (X1)

No Butir	Pengendalian Mutu										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0%	0	0%	2	4%	28	56%	20	40%	50	4,36
X1.2	0	0%	0	0%	2	4%	27	54%	21	42%	50	4,38
X1.3	0	0%	0	0%	5	10%	22	44%	23	46%	50	4,34
X1.4	0	0%	0	0%	5	10%	26	52%	19	38%	50	4,30
X1.5	0	0%	0	0%	6	12%	20	40%	24	48%	50	4,26
X1.6	0	0%	1	2%	1	2%	26	52%	22	44%	50	4,38
X1.7	0	0%	1	2%	2	4%	29	58%	19	38%	50	4,34
X1.8	0	0%	0	0%	1	2%	29	58%	20	40%	50	4,40
Rata-rata Skor Variabel Pengendalian Mutu											Average	4,34

Sumber : Data yang di olah, 2024

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel Pengendalian Mutu (X1) dengan nilai rata-rata skor variabel Pengendalian Mutu sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi Pengendalian Mutu. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel Pengendalian Mutu sebesar 4,40 yang berada pada item pernyataan kedelapan dengan pernyataan, Produk yang di produksi berdasarkan kebutuhan pasar akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan pernyataan. Produk dikatakan bagus jika yang di hasilkan dapat bekerja dengan optimal di tangan konsumen.

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Inovasi

Analisis deskriptif terhadap variabel Inovasi terdiri dari 8 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, skala 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Inovasi (X2)

No Butir	Inovasi										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0%	0	0%	1	2%	29	58%	20	40%	50	4,38
X2.2	0	0%	1	2%	1	2%	28	56%	20	40%	50	4,34
X2.3	0	0%	1	2%	2	4%	28	56%	19	38%	50	4,30
X2.4	0	0%	0	0%	2	4%	28	56%	20	40%	50	4,36
X2.5	0	0%	1	2%	1	2%	28	56%	20	40%	50	4,34
X2.6	0	0%	0	0%	2	4%	26	52%	22	44%	50	4,40
X2.7	0	0%	0	0%	1	2%	33	66%	16	32%	50	4,28
X2.8	0	0%	0	0%	1	2%	29	58%	20	40%	50	4,36
Rata-rata Skor Variabel Inovasi											Average	4,34

Sumber : data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel Inovasi (X2) dengan nilai rata-rata skor variabel Inovasi sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju terhadap Inovasi. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan

variabel Inovasi sebesar 4,40 yang berada pada item pernyataan keenam dengan pernyataan, Produk yang di kerjakan dengan benar maka akan menghasilkan produk yang baik. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan ketujuh dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan pernyataan Formula baru dapat menjadi produk menjadi unik.

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Sumber Daya Manusia (X3)

Analisis deskriptif terhadap variabel motivasi terdiri dari 10 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, skala 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Sumber Daya Manusia (X3)

No Butir	Sumber Daya Manusia										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0%	0	0%	2	4%	30	60%	18	36%	50	4,32
X3.2	0	0%	0	0%	5	10%	21	42%	24	48%	50	4,38
X3.3	0	0%	0	0%	6	12%	25	50%	19	38%	50	4,26
X3.4	0	0%	0	0%	6	12%	23	46%	21	42%	50	4,30
X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	27	54%	23	46%	50	4,46
X3.6	0	0%	0	0%	3	6%	27	54%	20	40%	50	4,34
X3.7	0	0%	0	0%	2	4%	27	54%	21	42%	50	4,38
X3.8	0	0%	0	0%	3	6%	28	56%	19	38%	50	4,30
X3.9	0	0%	1	2%	1	2%	27	54%	21	42%	50	4,36
X3.10	0	0%	0	0%	5	10%	26	52%	19	38%	50	4,28
Rata-rata Skor Variabel Sumber Daya Manusia											Average	4,33

Sumber : data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel Sumber Daya Manusia (X3) dengan nilai rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju terhadap Sumber Daya Manusia. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel Sumber Daya Manusia sebesar 4,46 yang berada pada item pernyataan kelima dengan pernyataan, Ketrampilan yang baik akan menjadikan saya lebih baik lagi dalam hal tanggung jawab. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan pernyataan Jika pekerjaan sesuai dengan jurusan maka akan mempermudah pekerjaan.

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif terhadap variabel motivasi terdiri dari 6 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert, skala 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju. Nilai rata-rata hasil responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	Kinerja Karyawan										Jumlah	Mean
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0%	0	0%	5	10%	23	46%	22	44%	50	4,34
Y2	0	0%	0	0%	1	2%	25	50%	24	48%	50	4,46
Y3	0	0%	0	0%	2	4%	27	54%	21	42%	50	4,38
Y4	0	0%	0	0%	3	6%	29	58%	18	36%	50	4,30
Y5	0	0%	0	0%	3	6%	28	56%	19	38%	50	4,32
Y6	0	0%	0	0%	3	6%	27	54%	20	40%	50	4,34
Rata-rata Skor Variabel Kinerja Karyawan											Average	4,35

Sumber : Data yang di olah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata skor variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi setuju terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa rata-rata nilai tertinggi dari keseluruhan pernyataan variabel kinerja karyawan sebesar 4,46 yang berada pada item pernyataan kedua dengan pernyataan, Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah yaitu pada item pernyataan keempat dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 dengan pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan.

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Yuliardi & Nuraeni (2018), Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membandingkan skor korelasi masing-masing variabel dengan respon masing-masing variabel kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai kritisnya. pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dan 0,01 (1%).

Nilai tabel r ditentukan dengan menggunakan rumus df (derajat kebebasan), yaitu $df = n - 2$, sehingga nilai df pada penelitian ini adalah $50 - 2 = 48$ dengan nilai alpha sebesar 0,05, sehingga di peroleh nilai r tabel yakni 0,2787. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang dilakukan dapat merujuk pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Pengendalian Mutu (X1)

Variabel	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
P1	0,602	0,2787	Valid
P2	0,625	0,2787	Valid
P3	0,695	0,2787	Valid
P4	0,659	0,2787	Valid
P5	0,637	0,2787	Valid
P6	0,514	0,2787	Valid
P7	0,567	0,2787	Valid
P8	0,534	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Dari Hasil tabel 5 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 22 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Pengendalian Mutu yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Inovasi (X2)

Variabel	Total Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,548	0,2787	Valid
P2	0,718	0,2787	Valid
P3	0,759	0,2787	Valid
P4	0,655	0,2787	Valid
P5	0,624	0,2787	Valid
P6	0,583	0,2787	Valid
P7	0,627	0,2787	Valid
P8	0,603	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Dari Hasil tabel 6 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 22 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Inovasi yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Sumber daya Manusia (X3)

Variabel	Total Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,495	0,2787	Valid
P2	0,676	0,2787	Valid
P3	0,605	0,2787	Valid
P4	0,628	0,2787	Valid
P5	0,468	0,2787	Valid
P6	0,607	0,2787	Valid
P7	0,588	0,2787	Valid
P8	0,532	0,2787	Valid
P9	0,700	0,2787	Valid
P10	0,668	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Dari Hasil tabel 7 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 22 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Sumber Daya Manusia yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Total <i>Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
P1	0,654	0,2787	Valid
P2	0,659	0,2787	Valid
P3	0,594	0,2787	Valid
P4	0,623	0,2787	Valid
P5	0,659	0,2787	Valid
P6	0,711	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Dari Hasil tabel 8 di atas yang telah diuji menggunakan SPSS versi 22 bahwa keseluruhan indikator pernyataan Kinerja Karyawan yang diajukan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yakni 0,2787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukursuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara uji statistic Cronbach Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel *output* Reliability Statistics. Berikut kriteriapengujiannya:

1. Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Pengendalian Mutu	0,753	0,70	Reliabel
2.	Inovasi	0,795	0,70	Reliabel
3.	Sumber Daya Manusia	0,802	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,733	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olahaan Output SPSS VS 22, 2024.

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Mutu memiliki nilai cronbach alpha 0,753, variabel Inovasi memiliki nilai cronbach alpha 0,795, variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai cronbach alpha 0,802 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha 0,733. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya masing-masing variabel memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua pernyataan masing-masing variabel dari kuesioner bisa di katakan reliabel sehingga layak di uji sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji *Kolmogorav-Smirnov*, dimana hasilnya dapat diketahui dengan hasil uji *Kolmogorav-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99043158
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.048
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Berdasarkan data di atas dengan menggunakan metode uji Kolmogorov- Smirnov didapat hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pengendalian Mutu	0,938	1.066	Tidak ada multikolinearitas
Inovasi	0,964	1.037	Tidak ada multikolinearitas
Sumber Daya Manusia	0,945	1,058	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahaan output SPSS VS 22, 2024.

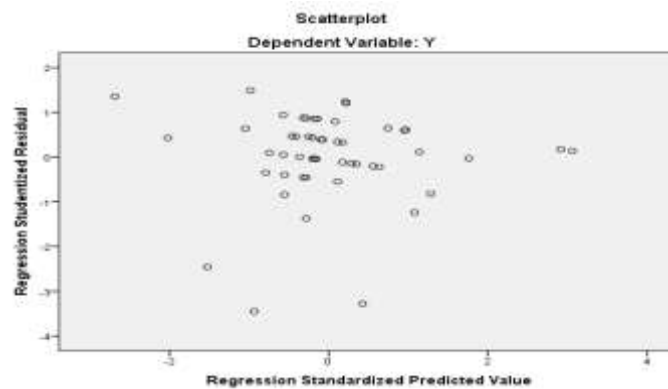
Berdasarkan hasil tabel 11, Pengendalian Mutu memiliki nilai $0,938$ *tolerance*, Inovasi memiliki nilai *tolerance* $0,964$, dan Sumber Daya Manusia memiliki nilai *tolerance* $0,945$. Yang berarti nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari $0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF dari Pengendalian Mutu memiliki nilai VIF 1.066 , Inovasi memiliki nilai VIF 1.037 dan Sumber Daya Manusia memiliki nilai VIF $1,058$. Yang berarti nilai

VIF tersebut kurang dari 10. sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Mutu (X1), Inovasi (X2) dan Sumber Daya Manusia (X3) tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Adapun dasar-dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola titik-titik yang (bergelombang, melebar, dan menyempit) yang membentuk pola yang beraturan. Hal ini membuktikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Berdasarkan pada gambar diatas, menunjukkan indikasi penyebaran titik-titik secara acak dan menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola khusus, Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), penggunaan analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi bagaimana kondisi variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas dimanipulasi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
Model		B	Std. Error				
1	(Constant)	8.424	8.237			1.023	.312
	X1	.507	.182	.368		2.778	.008
	X2	.165	.136	.163		1.209	.233
	X3	.337	.181	.228		2.691	.038

Sumber: hasil olahan output SPSS VS 22, 2024.

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, menghasilkan nilai koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 0,507 untuk variabel bebas X2 sebesar 0,165 dan Variabel Bebas X3 0,337 dan konstanta didapat hasil sebesar 8,424. Sehingga di dapati model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.424 + 0,507 X_1 + 0,165 X_2 + 0,337 X_3 + e$$

1. Konstanta = 8.424

Yang berarti bahwa, jika variabel Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia bernilai 0, maka kinerja karyawan akan berada pada angka 8.424.

2. Koefisien Pengendalian Mutu (X1)

Yang berarti bahwa jika Pengendalian mutu di *maintance* dengan baik dan Menjaga karyawan dengan baik akan mengalami peningkatan sebesar 0,507 atau 50,7%.

3. Koefisien Inovasi (X2)

Yang berarti bahwa jika Inovasi itu bisa terjadi berkat kerja sama team, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,165 atau 16,5%

4. Koefisien Sumber Daya Manusia (X3)

Memiliki arti jika Sumber Daya Manusia di *Maintance* dengan baik dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,337 atau 33,7%.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghazali (2018), untuk memperlihatkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

1. Jika nilai sig. < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Haditerima. Sebaliknya,
2. jika nilai sig. > 0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel maka Ho diterima Haditolak.

Tabel 13 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.424	8.237		1.023	.312
	X1	.507	.182	.368	2.778	.008
	X2	.165	.136	.163	1.209	.233
	X3	.337	.181	.228	2.691	.038

Sumber: Hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Dilihat melalui rumus $t_{tabel} = (\alpha/2; n - k) = (0,05/2; 50 - 3) = (0,025; 47)$.

Sehingga nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,012.

1. Pengendalian Mutu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel di atas menyimpulkan bahwa variabel Pengendalian Mutu memiliki nilai sig. 0,008 < 0,05 dan nilai t-hitung 2,778 > t-tabel 2,012 sehingga disimpulkan bahwa Ha(1) diterima dan Ho(1) di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti secara parsial antara variabel Pengendalian Mutu (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel diatas menyimpulkan bahwa variabel Inovasi memiliki nilai sig. 0,233 > 0,05 dan nilai t-hitung 1,209 < t-tabel 2,012 sehingga disimpulkan bahwa Ha(2) ditolak dan Ho(2) di terima , yang berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti secara parsial antara variabel Inovasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel diatas menyimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai sig. 0,038 < 0,05 dan nilai t-hitung 2,691 > t-tabel 2,012 sehingga disimpulkan bahwa Ha(3) diterima dan Ho(3) di tolak , yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara persial antara variabel Sumber Daya Manusia (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai sig, $< 0,05$ dan nilai f-hitung $> f$ -tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ dan nilai f-hitung $< f$ -tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 14 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	28.022	3	9.341	3.705	.018 ^b
Regression					
Residual	115.978	46	2.521		
Total	144.000	49			

Sumber: Hasil olahaan SPSS VS 22, 2024

Nilai f tabel ditentukan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mengetahui f tabel maka digunakan rumus df (pembilang) $=K-1=3-1 =2$ dan df2 (penyebut) $= n-k = 50-3 = 47$ sehingga dapat diketahui f tabel = 2,80 dengan taraf signifikansi 0,05. Setelah melakukan perhitungan di atas, didapatkanlah nilai f-tabel sebesar 2,80. Jadi, dari data di atas diperoleh nilai f- hitung sebesar $3,705 > 2,80$ dengan nilai sig $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa $H_a(3)$ diterima yang artinya ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Mitra Industri Chrome Teknologi .

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Cara untuk menentukan uji koefisien determinasi ini adalah dengan melihat nilai adjusted R^2 pada output SPSS model summary. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi model dependen.

Berikut adalah bentuk tabel Koefisien Determinasi.

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.615	.592	1.588

Sumber: hasil olahaan output SPSS VS 22, 2024.

Pada Tabel 15 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,592 atau 59,2 % dimana nilai hasil 59,2 % variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia Sedangkan sisanya sebesar 40,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pengendalian Mutu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 2,778 dan nilai t-tabel 2,012 dan memiliki nilai sig $0,008 < 0,05$. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung $(2,778) > t$ -tabel $(2,012)$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima yang artinya secara parsial variabel Pengendalian Mutu tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan persepsi yang setuju terhadap Pengendalian Mutu yang berarti Pengendalian Mutu ini dapat membantu karyawan untuk bekerja secara disiplin dan menghindari terjadinya pelanggaran atau kesalahan pada saat bekerja. Karena dengan patuh terhadap peraturan dan disiplin dalam bekerja membuat tercapainya tujuan misi dan visi Perusahaan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Netty Merdiaty (2022) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat antara pengaruh hubungan industrial, gugus kendali mutu dan hubungan sosial dalam budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan PT Vonex-Indonesia di Bandung adalah signifikan. Serta berpengaruh secara simultan hubungan industrial, gugus kendali mutu dan hubungan sosial dalam budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan PT Vonex-Indonesia.

Dari kedua pernyataan diatas bahwa faktor dari Pengendalian Mutu memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Industrial Chrome Teknologi.

b. Inovasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 1,209 dan nilai t- tabel 2,012 dan sig $0,233 > 0,05$. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung $(1,209) < t$ -tabel $(2,012)$ dan nilai sig $0,233 > 0,05$. Sehingga hipotesis kedua di tolak yang artinya secara parsial variabel Inovasi tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan jawaban yang tidak setuju jika inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh YC Rompas (2020) dengan Hasil penelitian tersebut menghasilkan menunjukkan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua pernyataan diatas bahwa faktor dari Inovasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Ini membuktikan bahwa inovasi tidak selamanya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT. Mitra Industri Chrome Teknologi

c. Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 2,691 dan nilai t- tabel 2,012 dan nilai sig 0,038 < 0,05. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung (2,691) > t-tabel (2,012) dan nilai sig 0,038 < 0,05. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima yang artinya secara parsial variabel Sumber Daya Manusia tersebut positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ratnasari et al., (2021) Hasil penelitian tersebut menghasilkan peranan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua pernyataan diatas bahwa faktor dari Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Semakin luas pengetahuan Sumber Daya Manusiannya, maka kinerja karyawan PT. Mitra Industri Chrome Teknologi akan meningkat.

d. Pengaruh Pengendalian Mutu (X1), Inovasi (X2) dan Sumber Daya Manusia (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dari uji F diperoleh nilai f-hitung 3,705 dan nilai f- tabel 2,80. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan f-hitung (3,705) > f-tabel (2,80). Sehingga hipotesis keempat dapat diterima yang artinya ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan. PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel apabila dijalankan dengan atau ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Juliansyah (2022) Hasil penelitian tersebut menunjukkan Penerapan Pengendalian Mutu Terpadu, Inovasi dan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perikanan Indonesia Cabang Makassar.

Kemudian, dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,592 atau 59,2% yang berarti bahwa variabel X yang terdiri dari Pengendalian Mutu, Inovasi dan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Kesimpulan

- a. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengendalian Mutu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan di terapkannya standar mutu oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya ini mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab akan kesempurnaan suatu produk maupun jasa yang di tawarkan oleh karyawan.
- b. Penelitian ini membuktikan tidak adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya inovasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mitra Industri Chrome Teknologi.
- c. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman mampu mempengaruhi kinerja karyawan, pengetahuan yang cukup dalam bekerja dan dengan adanya prosedur akan mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam bekerja serta prosedur adalah alat penilaian dalam bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengendalian Mutu, Inovasi dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Industri Chrome Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel dijalankan atau ditingkatkan secara bersamaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mitra Industri Chrome Tekenologi

Keterbatasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan tertentu yang dihadapi dan beberapa hal yang perlu diberi perhatian yang lebih besar kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian ini karena peneliti ini tentu memiliki kekurangan yang dapat diperbaiki pada peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti memiliki variabel Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan yang dimana masih kesulitan dalam mencari referensi terkait variabel yang di bahas dalam penelitian ini.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta terdapat jawaban yang berbeda dengan kebanyakan jawaban responden yang lainnya.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan dalam menetapkan kebijakan terkait Pengendalian Mutu, Inovasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan :

1. Bagi perusahaan
 - a. Untuk Pengendalian Mutu, walaupun pengendalian mutu sudah di terapkan akan tetapi harus terus di *upgrade* mengikuti perkembangan agar karyawan itu sendiri mampu bekerja dengan baik serta pemimpin bekerja menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku dan mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.
 - b. Untuk Inovasi, Inovasi perlu di lakukan yaitu dengan menciptakan divisi pengembangan mutu agar perusahaan bisa terus berkembang dengan baik dan mampu bersaing.
 - c. Untuk Sumber Daya Manusia, seharusnya karyawan PT. Mitra Industri Chrome Teknologi di berikan pelatihan walaupun karyawan itu sendiri sudah menguasai dasar dari pekerjaan yang di kerjakannya agar mampu bekerja dalam prosedur kerja. Jika karyawan bekerja sesuai dengan prosedur karyawan akan disiplin dalam bekerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi para akademisi dan pembaca agar memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan bagi para peneliti selanjutnya, semoga kedepannya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber data, referensi penelitian, dan melakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang komprehensif dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Suryanto. (2023). Analisis pengendalian mutu terhadap produk cacat menggunakan metode seven tools pada PT. Morita Tjokro Gearindo. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 897–905. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.10967>
- Al Tasya Fitrah, Nadia Ulfa, Lintang Dwiyanu, & Zainarti. (2022). Analisis pengukuran kinerja manajemen dari hasil keuntungan operasi pada pedagang pasar Halat kota Medan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 120–129. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i1.800>
- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyiadanti, H., & Susanti, S. (2021). Studi literatur: Peran inovasi pendidikan pada pembelajaran berbasis teknologi digital. *Jurnal Inovasi*.
- Andespa, I. (2020). Analisis pengendalian mutu dengan menggunakan statistical quality control (SQC) pada PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi. *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, 2, 129.
- Arianti, M. S., Rahmawati, E., & Prihatiningrum, R. R. Y. (2020). Analisis pengendalian kualitas produk dengan menggunakan statistical quality control (SQC) pada usaha amplang karya bahari di Samarinda. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(2), 1–13. <https://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i2.8863>
- Budiman, I., Saori, S., Anwar, R., Fitriani, F., & Pangestu, M. (2021). Analisis pengendalian mutu di bidang industri makanan (Studi kasus: UMKM Mochi Kaswari Lampung kota Sukabumi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10).
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD S.K. Lerik kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v3i6.1107>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>

- Juliansyah, A., Cahyono, C., & Abduh, T. (2022). Pengaruh penerapan pengendalian mutu terpadu terhadap kinerja karyawan melalui inovasi dan kualitas SDM pada PT Perikanan Nusantara cabang Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 208–216. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1501>
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Muntaha, N. G., & Amin, A. (2023). Difusi inovasi, diseminasi inovasi, serta elemen difusi inovasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2548–2554. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13624>
- Nuhan, G., Dethan, F., & Hattu, L. (2021). Analisis pengendalian mutu produksi minyak kelapa (UKM Bapak Thomas Ingunau) di Desa Pukdale Kecamatan Kupang Timur Kab. Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 25–34. <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/JBM/article/view/6769>
- Radianza, J., & Mashabai, I. (2020). Analisa pengendalian kualitas produksi dengan menggunakan metode seven tools quality di PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Industri dan Teknologi Samawa*, 1(1), 17–21.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153–163.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Setiawan, A., & Iqbal, G. T. (2019). Inovasi pelayanan publik di bidang pertanian melalui aplikasi Among Tani di Kota Batu. *PROSIDING SENASPOLHI*, 2(1).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sherina, E., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Penerapan pengendalian mutu produk untuk mencapai standar mutu pada perusahaan home industry plastik UD. Bina Jaya Kota Malang. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 66–75.
- Sumiati, S., & Ahmad, A. (2021). Pengendalian mutu pendidikan: Konsep dan aplikasi.
- Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1508–1516.

- Yuliana, R., Syaodih, C., & Sulastini, R. (2023). Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru. *Journal on Education*, 5(2), 3028–3035. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.955>
- Zahran, R., & Ali, H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi: Sumber daya manusia, bisnis, teknologi dan metode. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1, 21.