

## **Pengaruh Variabel Peningkatan Produktivitas , Penguasaan Teknologi Baru dan Pelatihan Terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan Pada Industri Tekstil dan Garmen di Surakarta**

### ***Effect of Improved Productivity Variable, New Technological Mastery and Integrated Quality Control Training of Employees in Textile and Garment Industry in Surakarta***

**Ahmad Darmawi<sup>1,2</sup>, Darsono<sup>3</sup>, Drajat T. Kartono<sup>3</sup>, Sapja Angantanyu<sup>3</sup>**

*Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil(AK-Tekstil) Surakarta*

*Jl. Ki Hajar Dewantara, Jebres, Solo<sup>1</sup>*

*Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri Sekretariat Jenderal*

*Sekolah Menengah Kejuruan - SMTI Pontianak Jl. Sulawesi Dalam No.31. Pontianak<sup>2</sup>*

*Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Jl. Ir. Sutami No.36A. Kota Surakarta<sup>3</sup>*

*E-mail: [darmawi@kemenperin.go.id](mailto:darmawi@kemenperin.go.id)*

Diterima: 07 11 2017

Disetujui: 25 04 2018

Dipublikasi: 30 05 2018

#### **Abstract**

*Integrated Quality Control requires the participation of all divisions within the company, such as marketing, design, manufacturing. Laboratory examination. As an integrated process that focuses on customers and beneficiaries, it simultaneously aims to protect and enhance the satisfaction of all stakeholders. Employee development does cost a lot, but it is a long-term investment for the company in personnel. Because skilled and skilled employees will be able to work more efficiently, effectively, wastage of raw materials, and less machine wear, better results will increase the company's competitiveness. The purpose of this research is (a) to know the level of Employee Productivity (TPK), (b) Employee Training (PK) and (c) Latest Technology Development (PTT) whether the positive effect on Integrated Employee Quality Control (PMTK). This research use Survey research method by using quantitative approach. The results obtained the employee Productivity Level positive effect on Integrated Quality Control Employees with 0,072 standardized coefficients. Employee Training has a positive effect on Integrated Employee Quality Control with a standardized coefficient of 0.164. Latest Technology Development positively influences to Integrated Quality Control Employee with a coefficient of standardized 0,114.*

**Keywords: Productivity, Training, Technology Development, Integrated Quality Control.**

#### **Abstrak**

*Pengendalian Mutu Terpadu membutuhkan partisipasi dari semua divisi dalam perusahaan, seperti divisi pemasaran, disain, pabrikasi. Pemeriksaan laboratorium. Sebagai sebuah proses yang terintegrasi dengan berfokus pada pelanggan dan penerima manfaat, namun secara bersamaan mempunyai tujuan untuk melindungi dan meningkatkan kepuasan semua pemangku kepentingan. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan trampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Tujuan dari*

*penelitian ini adalah (a) mengetahui Tingkat Produktivitas Karyawan (TPK), (b) Pelatihan Karyawan (PK) dan (c) Pengembangan Teknologi Terbaru (PTT) apakah berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan (PMTK). Penelitian ini menggunakan metode penelitian Survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian didapatkan Tingkat Produktivitas Karyawan berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan dengan koefisien standarized 0,072. Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan dengan koefisien standarized 0,164. Pengembangan Teknologi Terbaru berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan dengan koefisien standarized 0,114.*

**Kata Kunci :Produktivitas , Pelatihan, Pengembangan Teknologi, Pengendalian Mutu Terpadu.**

## 1. PENDAHULUAN

Kemajuan pendidikan, teknologi, informasi, dan peradaban mendorong masyarakat konsumen semakin selektif dan cenderung untuk mengkonsumsi barang atau jasa yang bermutu baik. Hal ini menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan serta mendorong karyawan bekerja efektif dan efisien. Dengan begitu, barang atau jasa yang dihasilkan bermutu tinggi sehingga mempunyai daya saing yang besar di pasaran.

Pengendalian mutu terpadu mempunyai komitmen yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi. sebagai sebuah proses yang terintegrasi dengan berfokus pada pelanggan dan pimpinan penerima manfaat, namun secara bersamaan mempunyai tujuan untuk melindungi dan meningkatkan kepuasan semua pemangku kepentingan serta menghasilkan nilai yang terbesar dengan biaya yang minimum melalui alat-alat dan teknik yang terus berkembang (Samudi, 1994). Dalam memperjuangkan mutu, tujuan akhirnya hendak dicapai adalah terciptanya kepuasan konsumen secara penuh, artinya konsumen akan puas karena mendapatkan produk yang paling sesuai dengan harapan dan keinginannya, harga yang relatif murah, penyampaian produk yang cepat dan tepat, aman dalam penggunaan dan tidak mengganggu pikiran bagi pemakai produk tersebut karena mengkonsumsi atau menggunakan produk. Oleh sebab itu Pengendalian Mutu Terpadu membutuhkan partisipasi dari semua divisi dalam perusahaan, seperti divisi pemasaran, disain, pabrikasi, pemeriksaan, laboratorium dan

pemeriksaan. Oleh sebab itulah harus tercipta adanya keterpaduan dari berbagai unsur yang ada dalam perusahaan (Puspandoyo et.al. [5]).

Pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), Pendidikan dan pelatihan yang bermutu yang bermutu merupakan harapan dan dambaan bagi masyarakat. Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) bila diterapkan secara tepat dapat membantu meningkatkan kinerja suatu organisasi (Yusmina et. al. [9]). Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan atau korporasi baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal (Budi et.al. [2]).

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar (Anggraeni et.al [1]). Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan trampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) karyawan dapat di naikan.

Di era globalisasi saat ini, sudah saatnya Indonesia memiliki paradigma baru tekno ekonomi (*Techno-economy paradigm*) untuk meningkatkan daya saing berkelanjutan. Paradigma ini menyakini bahwa teknologi sebagai kontributor utama dalam peningkatan kualitas hidup bangsa. Paradigma ini membawa implikasi terjadinya pergeseran perekonomian dunia yang semula berbasis pada sumberdaya ekonomi (*Resource based economy*) menuju perekonomian yang lebih berbasis kepada ilmu pengetahuan (*Knowledge based economy*) dan teknologi (IPTEK) sebagai kunci utamanya.

Hasil riset (Prasetyo, 2016) menunjukkan bahwa pada industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang tenaga kerjanya memiliki ketrampilan dan tingkat pendidikan yang cenderung lebih tinggi, kecenderungan karyawan untuk lebih kreatif dan dapat mengerjakan multifungsi pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka. Para pekerja golongan ini juga lebih cepat menerima perubahan termasuk pemanfaatan penggunaan teknologi baru dalam pekerjaannya. Dari sisi teknologi, para pengusaha industri TPT umumnya belum melakukan perbaikan sistem dan teknik produksi agar lebih produktif dan

mutunya bisa sama untuk setiap lembar kain yang diprduksi (Ulum, 2009).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Linarwati et.al.[3]).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmana et.al.[6]) yang dapat dirumuskan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) pengembangan model pelatihan dirancang secara terintegrasi menggunakan pendekatan sistem (*system approach*) yang terdiri atas komponen, yaitu: (a) raw input, (b) instrumental input, (b) environmental input, (c) process, (d) output, (e) other input, dan (f) outcomes, sehingga rancangan model tersebut tidak hanya berorientasi pada produk melainkan juga berorientasi pada konteks, konten, dan proses yang pada akhirnya akan bermuara kepada keajegan model tersebut dan (2) model pelatihan berbasis simulasi yang dikembangkan ternyata efektif dalam meningkatkan kompetensi daripada model pelatihan berbasis simulasi yang selama ini dilakukan (model konvensional).

## 2. METODE PENELITIAN

### a. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kawasan Solo raya, terdiri dari empat kabupaten (Kabupaten Sragen, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Karang Anyar), Jawa Tengah. Penelitian dimulai pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juli 2017.

### b. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar

pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sampel dari sebuah populasi.

c. Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pertanyaan item variabel yang berkaitan, secara random kepada 46 karyawan-karyawati di pabrik yang bergerak di bidang Tekstil dan Garmen di wilayah Solo Raya, Kabupaten Sukoharjo, PT. Sritek, 14 responden; Kabupaten Karang Anyar, PT. Kusuma Hadi, 10 responden; Kabupaten Boyolali, PT. Pan Brothers, 12 responden; dan Kabupaten Sragen, PT. Bati, 10 responden). Analisis data yang terkumpul kemudian di analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menggunakan software AMOS 22.0.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

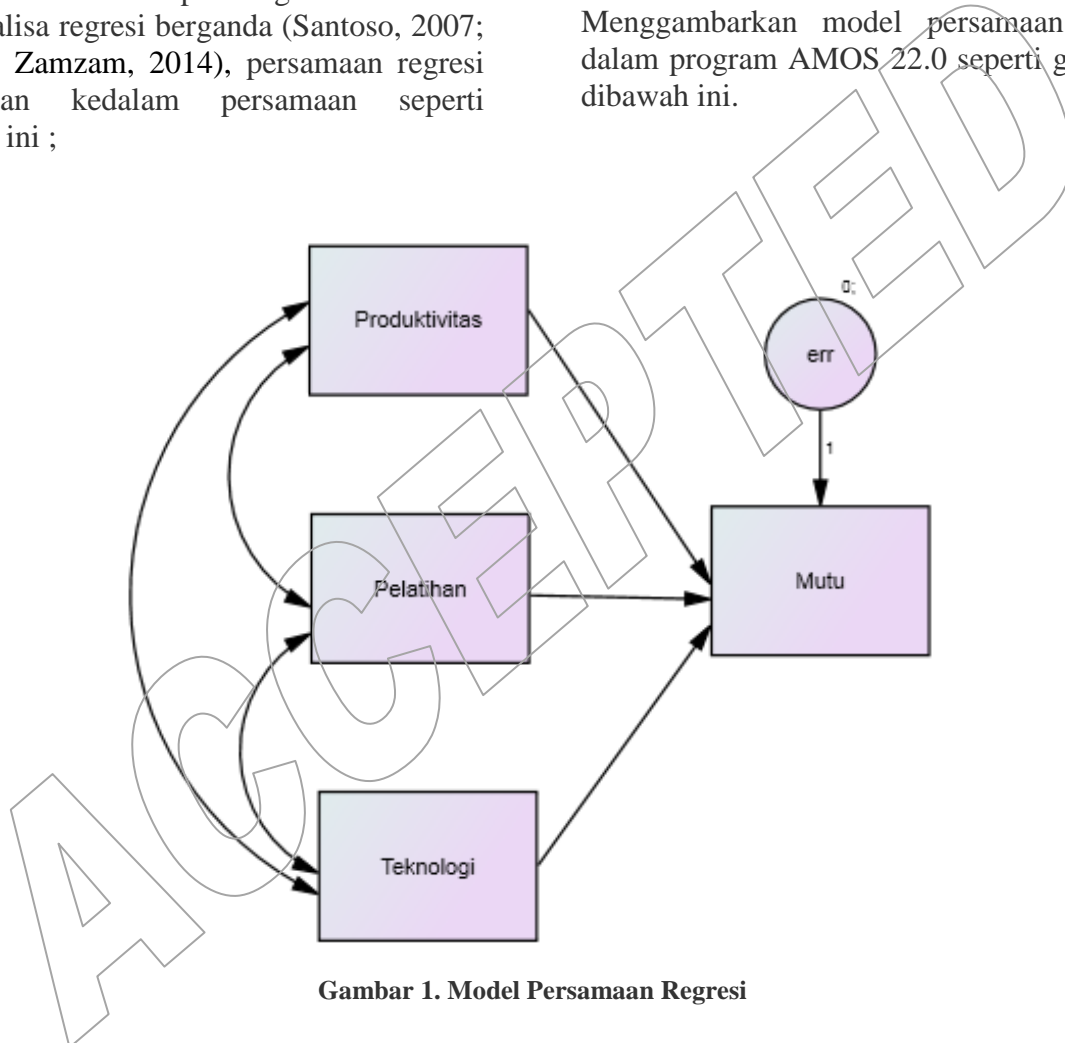
Program AMOS dapat digunakan untuk menganalisa regresi berganda (Santoso, 2007; Bahri & Zamzam, 2014), persamaan regresi dinyatakan kedalam persamaan seperti dibawah ini ;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \quad (1)$$

Persamaan regresi diatas digunakan untuk menggambarkan hubungan (endogen) Y dan variabel-variabel independen (exsogen) atau sering juga disebut *predictor* X1,X2 dan X3. Analisis regresi dengan Sequal Equation Modelling (SEM), menggunakan Software AMOS 22.0, digunakan untuk menganalisa data yang berasal dari 46 responden yang telah diambil datanya dengan kuisioner terdiri dari empat variabel pengamatan. Variabel yang akan diamati adalah ; Tingkat Produktivitas Karyawan (TPK), Pengembangan Teknologi Terbaru (PTT), Pelatihan Karyawan (PK), dan Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan (PMTK).

$$\text{Mutu Karyawan} = \alpha + \beta_1. \text{Produktivitas} + \beta_2 \text{Pelatihan} + \beta_3. \text{Teknologi} \quad (2)$$

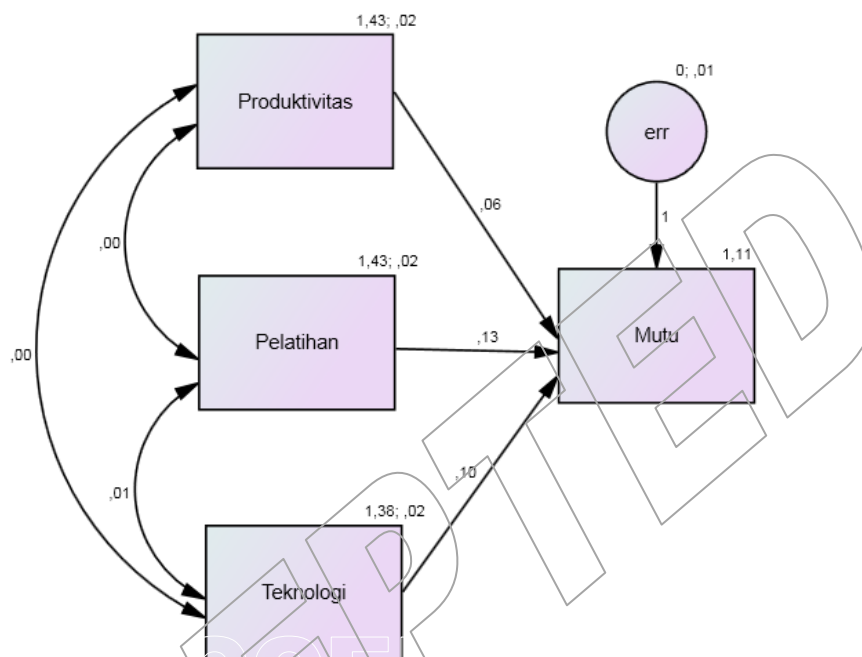
Menggambarakan model persamaan regresi dalam program AMOS 22.0 seperti gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Model Persamaan Regresi

Gambar 1 menyatakan hubungan antar variabel-variabel yang akan di analisa dimana; (a) variabel Tingkat Produktivitas Karyawan (TPK) berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan (PMTK); (b) Pelatihan Karyawan (PK) berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan (PMTK); dan (c) Pengembangan Teknologi Terbaru (PTT) berpengaruh positif terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan (PMTK).

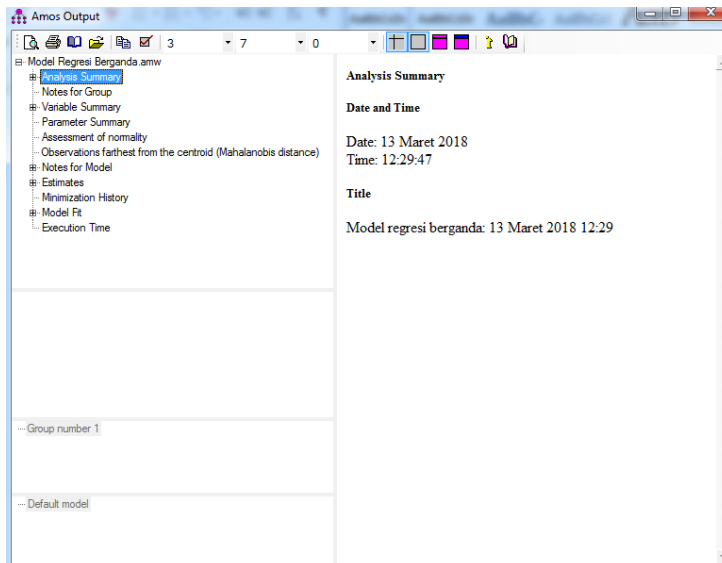
Sampel yang digunakan dalam analisis penelitian ini kemudian dioleh datanya dengan menggunakan software AMOSS 22, untuk menentukan metode estimasi dan output analisisnya. Metode estimasi yang digunakan adalah *Maximum Likelihood (ML)* dengan *Estimasi Means and Intercept* sehingga output yang diharapkan dapat dilihat pada gambar dan tabel output secara detail dibawah ini :



**Gambar 2. Tampilan Hasil Analisis Regresi AMOS 22.0**

Angka-angka yang muncul pada Gambar 2. Mengacu pada *output Standarized Estimates* dan *Squared Multiple Correlation* pada umumnya, menunjukkan bahwa semua

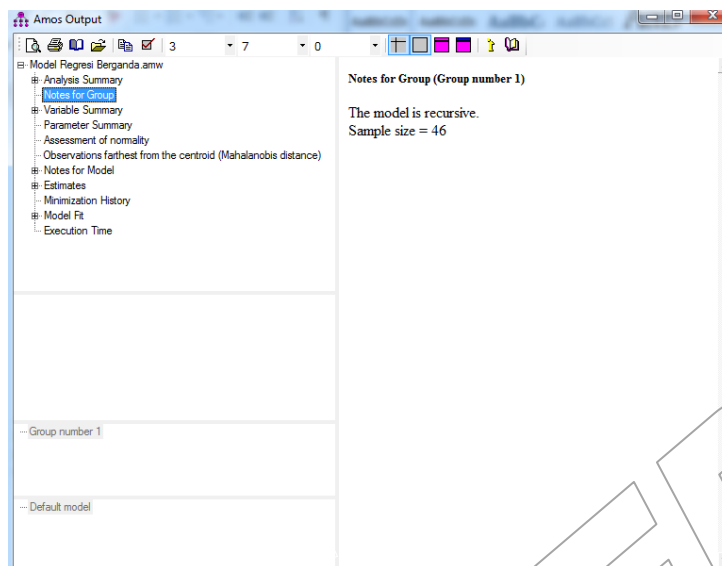
indikator pada variabel-variabel memang berhubungan secara nyata dan memiliki pengaruh.



Gambar 3. Analysis summary

*Analysis summary* pada Gambar 3, berisikan keterangan tentang tanggal dan waktu data diolah serta nama file. Pada keluran output AMOSS 22 dapat penulis jelaskan bahwa data diolah kembali pada tanggal 13 Maret 2018,

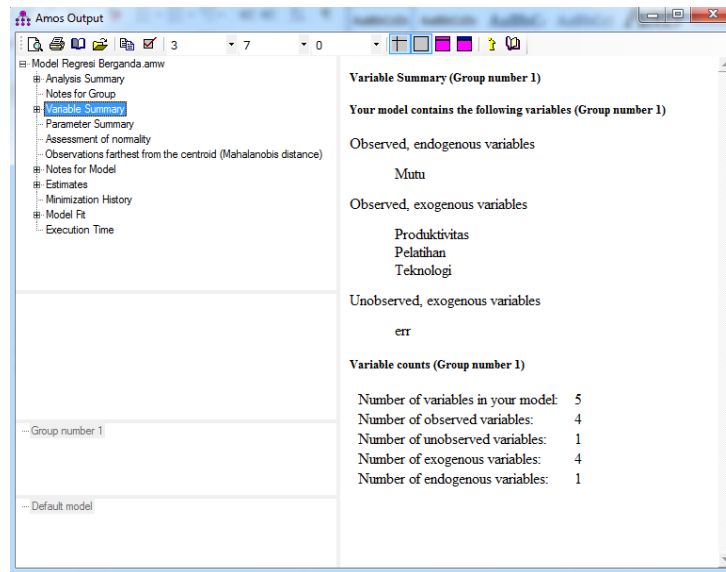
waktu pengolahan secara rinci dilakukan pada pukul 12:29:47, dimana file yang digunakan untuk pengolahan data adalah model regresi berganda.



Gambar 4. Notes for group

*Notes for group* pada gambar 4, berisikan keterangan bahwa model berbentuk *recursive* dimana model hanya terdiri dari satu arah dan bukan merupakan model resiprokal atau

saling mempengaruhi (*nonrecursive*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46.



Gambar 5. Variabel summary

Variabel summary pada Gambar 5, berisi keterangan model memiliki satu variabel endogen yaitu Mutu dan tiga variabel exogen yaitu Produktivitas, Pelatihan dan Teknologi serta satu variabel unobserved exogen yaitu

err. Jumlah variabel dalam model lima yang terdiri dari empat variabel *observed* dan satu variabel *unobserved* dan empat variabel exogen dan satu variabel endogen.

Tabel 1. Assessment of normality

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Teknologi	1,099	1,609	-,540	-1,496	,941	1,302
Pelatihan	1,099	1,609	-,479	-1,326	,237	,328
Produktivitas	1,099	1,609	-,479	-1,326	,237	,328
Mutu	1,386	1,609	-,087	-,241	-1,992	-2,758
Multivariate					-,173	-,084

Dengan tingkat kepercayaan 99%. Pada tingkat kepercayaan tersebut, tingkat signifikansi adalah  $100\% - 99\% = 1\%$ , dan angka Z adalah  $\pm 2,58$ . Dengan demikian, sebuah distribusi dikatakan normal jika angka cr skewness atau angka cr kurtois ada diantara -2,58 sampai + 2,58. Jika dilihat dari (Tabel 1) terlihat secara keseluruhan multivariat terdistribusi secara normal, karena angka *multivariate* (-0,173) < 2,58. Demikian pula

pada variabel Teknologi, Pelatihan, Produktivitas dan Mutu yang jauh dari batas  $\pm 2,58$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal secara *multivariate*. Dengan demikian data yang digunakan bisa memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis data lebih lanjut dan hasil analisis keluaran bisa digunakan sebagai kesimpulan hubungan masing-masing variabel yang di uji.

Tabel 2. Mahalanobis distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
1	9,645	,047	,890
24	9,645	,047	,641
20	8,374	,079	,713

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
43	8,374	,079	,496
4	8,355	,079	,301
27	8,355	,079	,155
22	7,852	,097	,155
45	7,852	,097	,074
15	7,066	,132	,147
38	7,066	,132	,075
8	5,776	,216	,410
31	5,776	,216	,283
10	5,038	,283	,560
33	5,038	,283	,431
16	4,477	,345	,661
17	4,477	,345	,541
39	4,477	,345	,418
40	4,477	,345	,304
14	4,062	,398	,471
37	4,062	,398	,355
9	3,341	,503	,780
19	3,341	,503	,683
32	3,341	,503	,572
42	3,341	,503	,455
7	2,863	,581	,748
18	2,863	,581	,646
21	2,863	,581	,530
30	2,863	,581	,412
41	2,863	,581	,301
44	2,863	,581	,205
3	2,342	,673	,565
26	2,342	,673	,440
2	1,360	,851	,994
11	1,360	,851	,986
13	1,360	,851	,966
23	1,360	,851	,929
25	1,360	,851	,863
34	1,360	,851	,761
36	1,360	,851	,624
46	1,360	,851	,462
5	1,275	,866	,403
6	1,275	,866	,241
12	1,275	,866	,117
28	1,275	,866	,043
29	1,275	,866	,011
35	1,275	,866	,001

Mahalanobis distance pada Tabel 2 untuk mengukur apakah data memiliki outlier yaitu

mendeteksi apakah skor observasi ada yang jauh berbeda dengan skor centroid untuk 46



kasus. *Mahalanobis d-squared* digunakan untuk mengukur jarak skor hasil observasi terhadap nilai *centroidnya*. Pada kasus

penelitian dengan data ini, dari outputnya tidak terdapat data yang dianggap outlier, sehingga semua data bisa dianalisa.

**Tabel 3. Regression Weights**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Mutu	<--- Produktivitas	,056	,115	,490	,624	
Mutu	<--- Pelatihan	,128	,121	1,053	,293	
Mutu	<--- Teknologi	,097	,131	,740	,459	

*Regression weight* memberikan besarnya nilai koefisien regresi *undstandarized* dan

*standarized*. Nilai *standarized* = nilai *undstandarized* – dengan *standar error*.

**Tabel 4. Standarized Regression**

		Estimate
Mutu	<--- Produktivitas	,072
Mutu	<--- Pelatihan	,164
Mutu	<--- Teknologi	,114

Tabel 4 memberikan kesimpulan bahwa (a) produktivitas (Tingkat Produktivitas Karyawan) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan) dengan koefisien standarized 0,072, (b) Pelatihan (Pelatihan Karyawan) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu

Terpadu Karyawan) dengan koefisien standarized 0,164, dan (c) Teknologi (Pengembangan Teknologi Terbaru) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan) dengan koefisien standarized 0,114.

**Tabel 5. Means**

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Produktivitas	1,429	,021	66,943	***
Pelatihan	1,429	,021	66,943	***
Teknologi	1,378	,020	70,439	***

**Tabel 6. Intercepts**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Mutu	1,106	,268	4,124	***	

Output pada Means Tabel 5 dan Intercepts Tabel 6 memberikan nilai means dan intercepts dari model dengan nilai intercepts

1,106. Sehingga model persamaan regresi dapat dinyatakan pada persamaan (3).

**Tabel 7. Squared Multiple Correlations**

	Estimate
Mutu	,055

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Squared Multiple Correlations* 0,055 ( $R^2$ ) yang berarti variabel Mutu yang dapat dijelaskan oleh variabel

Produktivitas, Pelatihan, dan Teknologi sebesar 5,5%, sedangkan 85,5% adalah variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (cross section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol.

Dalam artikel yang ditulis ini menggunakan metode statistik software aplikasi Structural Equation Modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS 22, dimana mensyaratkan data terdistribusi secara normal, jika data berdistribusi sangat tidak normal (non normal), maka hasil analisis dikhawatirkan menjadi bias. demikian pula jika ada sejumlah

data outlier, yakni data mempunyai nilai jauh diatas atau di bawah rata-rata. dalam artikel bisa diperlihatkan bahwa hal tersebut tidak terjadi dimana data yang di tampilkan ketika di analisa dengan AMOSS didapatkan bahwa data terdistribusi normal dan layak untuk di ujikan selanjutnya. berkaitan dengan hasil R square yang kecil bahwa penelitian ini tidak salah karena variabel yang di ajukan dalam penelitian ini hanya untuk mengetahui apakah adanya hubungan atau korelasi. nilai yang kecil tidak mesti menyatakan penelitian ini kurang kredibel dan inilah merupakan temuan dari peneliti. "

Jadi dapat kita simpulkan bahwa model Pengaruh Peningkatan Produktivitas , Penguasaan Teknologi Baru dan Pelatihan Pada Industri Tekstil dan Garmen di Surakarta Terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan memenuhi persamaan (4), dengan persamaan regresi menjadi ;

$$\text{Mutu Karyawan} = 1,106 + 0,056 \text{ Produktivitas} + 0,128 \text{ Pelatihan} + 0,097 \text{ Teknologi} \quad (3)$$

#### 4. KESIMPULAN

- a. Produktivitas (Tingkat Produktivitas Karyawan) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan), sehingga penerapan pengendalian mutu terpadu akan mengurangi jumlah kerusakan produk akhir serta down-time produksi, bagi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang baik/tinggi secara terus-menerus merupakan langkah yang baik bagi korporasi terutama bagian produksi sebelum melepas produknya ke pasar.
- b. Pelatihan (Pelatihan Karyawan) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan), Pendidikan dan latihan bagi karyawan akan menambah pengetahuan, pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja (*skill*)

akan berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan, dengan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan karyawan akan mampu menentukan standar mutu yang dipersyaratkan dan sistem manajemen mutu terpadu.

c. Teknologi (Pengembangan Teknologi Terbaru) berpengaruh positif terhadap mutu (Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan), Penerapan suatu teknologi dalam pengendalian mutu terpadu, akan memberikan perubahan besar-besaran dalam interaksi berproduktivitas bagi karyawan, dengan teknologi baru standar mutu yang menjadi target utama mudah bagi korporasi untuk mencapai target.

d. Penguasaan Teknologi Baru dan Pelatihan Pada Industri Tekstil dan Garmen di Surakarta Terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan memenuhi persamaan ;  
**Mutu Karyawan = 1,106 + 0,056 Produktivitas + 0,128 Pelatihan + 0,097 Teknologi**

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraeni, E. A., Herlambang, T., & Nursaidah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1–15.
- [2] Budi, A., Paramita, P., & Wulan, H. (2016). Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja ( Studi Kasus Karyawan Di Cv . Tirta. *Journal Of Management*, 2(2).
- [3] Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Tudi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal Of Management*, 2(2).
- [4] Prasetyo, E. (2016). Dampak Kebijakan Peningkatan Techno-Economy Pada Industri Tekstil Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Dan Daya Saing Bangsa. In *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi\_U) Ke-2 Tahun 2016 Kajian Multi Disiplin Ilmu Dalam Pengembangan Ipteks Untuk Mewujudkan Pembangunan Nasional Semesta Berencana (Pnsb) Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Gl* (Pp. 820–828). Semarang.
- [5] Puspandoyo, T., Rohmawati, I., & Wisiajuti, I. (2016). Total Quality Management Pada Unit Pelayanan Terpadu Penanggulangan Kemiskinan ( Uptkp ) Kabupaten Sragen. *Aktual*, 2(1), 34–42.
- [6] Rahmana, A., Kamil, M., & Sukaya, Y. (2016). Efektivitas Model Pelatihan Berbasis Simulasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Manajemen Proyek Karyawan Industri Manufaktur. In *Seminar Nasional Ienaco* (Pp. 301–308).
- [7] Samudi. (1994). Konsep Mutu Dalam Iso-9000 Dan. *Economic Journal Of Emerging Markets*, 5, 40–46.
- [8] Ulum, I. (2009). Batik Dan Kontribusinya Terhadap Perekonomian Nasional. *Jurnal Bestari Universitas Muhammadiyah Malang*, 42(1), 21–32.
- [9] Yusmina, E., Murniati, & Niswanto. (2014). Dalam Peningkatan Kinerja Sekolah Pada Smk Negeri 1 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 168–178.

- [10] Santoso, Singgih. (2007). Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi Dengan AMOS. Elex Media Komputindo. Jakarta. Berbasis SEM-Amos. Deepublish: Yogyakarta.
- [11] Bahri, Syamsul & Zamzam, Fahkry. (2014). Model Penelitian Kuantitatif