

**PENGARUH KOMPETENSI, KESADARAN, PELATIHAN KARYAWAN,
PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LEMBAH KARET PADANG SETELAH
PENGIMPLEMENTASIAN *QUALITY MANAGEMENT SYSTEM* ISO
9001:2008**

Yulia Windi Tanjung

¹⁾Study Program of Agribusiness, Faculty of Agriculture, University of Graha Nusantara
Email: ¹⁾winditanjung@gmail.com;

ABSTRACT

This study aimed to describe the efforts to improve competence, awareness, training, infrastructure, and work environment that affect employee performance of PT. Lembah Karet Padang after implementation of Quality Management System ISO 9001: 2008, and to analyze the effect of competence, awareness, training, infrastructure, work environment on the performance of employees of PT. Lembah Karet Padang after the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2008. Data collection technique include survey and interview. Sampling method is proportional (proportioned sampling). The samples consist of 30 respondents. Reliability and validity test were applied to test data collection instruments. The statistical model used is multiple linear regression using classic assumptions; normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and linearity test. The results show that the competence, awareness, employee training, infrastructure, and work environment significantly affect employees performance of PT. Lembah Karet Padang after the implementation of Quality Management System ISO 9001: 2008. The value of R Square or determination coefficient is 0.672 where the variable of employees performance represented by competence, awareness, employee training, infrastructure and environment with the value of 67.2%. It also reveals that competence, awareness, employee training, infrastructure and work environment affect the employees performance as much as 67.2%, while 32.8% is affected by other variables. Partially factors that significantly influence the performance of employees of PT. Lembah Karet Padang after the implementation of the Quality Management System ISO 9001: 2008 is factor Employee Training where the Sig. Employee Training variable $0.007 < \alpha 0.05$.

Keywords: *Salak, BMC, SWOT*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya-upaya perbaikan kompetensi, kesadaran, pelatihan, prasarana, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008 serta menganalisis pengaruh kompetensi, kesadaran, pelatihan, prasarana, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei yang menggunakan kuisioner dan wawancara sebagai instrumen pengumpulan data. Metode penarikan sampel yaitu penarikan sampel proposional (*Proportioned sampling*). Sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Uji instrumen pengumpulan data menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas. Model statistik yang

digunakan adalah regresi linier berganda serta menggunakan asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastiditas dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001:2008*. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,672 dimana variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja sebesar 67,2 % atau variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,2 % sedangkan 32,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Secara parsial faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Management System ISO 9001:2008* yaitu faktor Pelatihan Karyawan dimana nilai Sig. variabel Pelatihan Karyawan $0,007 < \alpha 0,05$.

Keywords: *QSM ISO 9001:2008, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Karet merupakan komoditas perkebunan Indonesia yang memiliki pangsa produksi tinggi dengan menempati posisi kedua setelah komoditas sawit. Jumlah produksi tanaman karet pada tahun 2014 adalah sebesar 3.153,19 ribu ton, sedangkan posisi pertama ditempati oleh tanaman kelapa sawit dengan total produksi sebesar 29.344,48 ribu ton dan tanaman kelapa menempati posisi ketiga dengan total produksi sebesar 3.031,31 ton. Produksi karet alam terbesar di Indonesia pada tahun 2014 berasal dari Provinsi Sumatera Selatan dengan produksi sebesar 900,77 ribu ton, Provinsi Sumatera Utara 444,54 ribu ton, Provinsi Riau 315,79 ribu ton sementara itu Provinsi Sumatera Barat hanya berada pada urutan ke 8 dengan produksi sebesar 116,42 ribu ton setelah Provinsi Jambi 260.30 ribu ton, Provinsi Kalimantan Barat 232.27 ribu ton, Provinsi Kalimantan Tengah 212.00 ribu ton dan Provinsi Kalimantan Selatan 167.98 ribu ton .

Menurut Heizer (2009:306), kualitas secara global sangat penting sehingga dunia bersatu menciptakan satu standar kualitas yaitu *Quality Management System ISO 9000*. ISO 9000 merupakan satu-satunya standar kualitas yang diakui secara internasional. Pada tahun 1987, 91 negara anggota (termasuk Amerika Serikat) menerbitkan beberapa standar jaminan kualitas yang dikenal sebagai ISO 9000 melalui *American National Standard Institute (ANSI)*. Fokus standar ini adalah menetapkan prosedur manajemen kualitas melalui kepemimpinan, dokumentasi terperinci, perintah kerja, dan penyimpanan catatan. Prosedur-prosedur ini tidaklah menyatakan apa pun mengenai kualitas yang sesungguhnya dari produk, mereka seluruhnya membahas standar-standar yang harus diikuti. Untuk memiliki sertifikat ISO 9000, suatu organisasi harus melalui proses selama 9 hingga 18 bulan yang

mencakup dokumentasi prosedur kualitas, penilaian lapangan, dan serangkaian audit yang terus berjalan terhadap produk atau jasa yang dihasilkannya.

PT. Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (*crumb rubber*) yang memproduksi *Crumb Rubber SIR 20* dengan orientasi ekspor 95 %. Negara tujuan ekspor terbesar yaitu Amerika Serikat, selanjutnya Kanada dan China. Jumlah produksi dan penjualan yang dihasilkan oleh PT. Lembah Karet dalam 5 tahun terakhir yaitu produksi 140.899 ton dan total ekspor 141.077 dengan lisensi kapasitas pertahun (*licenced capacity per year*) 32.000 ton.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumberdaya manusianya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi organisasi/lembaga, sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumberdaya manusia inilah yang menyebabkan organisasi/lembaga sama dengan organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/ lembaga tersebut. Karyawan adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga (Hamzah, 2012:97).

Ketatnya persaingan perdagangan internasional khususnya persaingan dalam industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (*Crumb Rubber*) SIR 20 mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Berbagai hambatan yang muncul yaitu produk-produk yang diperdagangkan di dunia internasional harus memenuhi persyaratan mutu dan standar yang ketat. Jadi hanya produk-produk industri yang bermutu yang akan memenangkan persaingan di dunia perdagangan internasional. Mutu dan standar yang dipersyaratkan saat ini ada dua jenis; pertama, bahwa produk-produk industri telah memenuhi persyaratan standar tertentu; kedua, untuk beberapa komoditi industri tertentu, perusahaan harus memenuhi persyaratan standar sistem manajemen mutu yang diterima secara internasional.

Untuk memenangkan persaingan diberbagai sektor bisnis sangat tajam, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan pesaingnya. Keunggulan kompetitif perusahaan dibentuk melalui berbagai cara seperti menciptakan produk dengan desain yang unik atau mutu produk yang tinggi, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan utilisasi pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu pimpinan perusahaan, manajer, para ahli teknologi perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumberdayanya (SDM) secara optimal dalam

mencapai kinerja, sehingga mampu mendudukkan perusahaan pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki perusahaan-perusahaan pesaing (Mangkunegara, 2012).

Untuk menjawab tantangan tersebut, PT. Lembah Karet menerapkan *Quality Management System* ISO 9000:2008 pada perusahaannya. Menurut Prabowo (2009:119), penerapan SMM ISO 9001:2008 menegaskan bahwa pemenuhan persyaratan produk dapat dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh hasil kerja dari pelaksana pekerjaan yaitu kinerja karyawan. Menurut Tjiptono (2005:72), standar ISO memberikan pedoman mengenai struktur dan elemen sistem kualitas secara lengkap, serta standarisasi kualitas diseluruh dunia. Standar ini berperan besar dalam merevitalisasi sumberdaya manusia, sikap mereka, dan ancaman terhadap pekerjaan. Hal ini sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi persaingan global. Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut maka akan dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang Setelah Pengimplementasian *Quality Management System* ISO 9001:2008 ”.**

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet, Jalan By Pass km. 22, Kelurahan Batipuh Panjang, Kecamatan Koto Tangah, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Kegiatan penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2015 sampai 17 Mei 2016.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara (interview) langsung kepada pihak manajemen perusahaan PT. Lembah Karet dan pengisian kuisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Lembah Karet yang menjadi responden penelitian. Sedangkan Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data studi dokumentasi berupa laporan sumberdaya manusia PT. Lembah Karet, data *browsing* internet, jurnal, dan buku yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode Pengumpulan Data dan Penentuan Responden

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lembah Karet yang terdiri dari 7 bagian/departemen. Jumlah dari keseluruhan karyawan bulanan yaitu 79 orang dikurangi 2 orang (direktur dan manajer) menjadi 77 orang dan karyawan harian yaitu 229 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 responden yaitu diambil dari beberapa bagian/departemen yang ada di PT. Lembah Karet. Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Lembah Karet dan Variabel bebas/variabel independen yaitu faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang dalam *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008 klausul 6 (pengelolaan sumber daya) yang terdiri dari kompetensi, kesadaran, pelatihan, prasarana, dan lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, FGD, observasi, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan secara mendalam (*indepth interview*) dan pengisian kuesioner menggunakan skala Likert. FGD dilakukan untuk memperkuat ide/gagasan pengembangan bisnis yang sinergi dari berbagai bidang di perusahaan. Kemudian observasi lapangan dilakukan untuk menunjang data dan informasi penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas menggunakan analisis grafik histogram dan *Normal Probability Plot*, uji Multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dan *Rank Spearman*. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Rumus sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kesadaran

X₃ = Pelatihan

X₄ = Prasarana

X₅ = Lingkungan Kerja

$\beta_{1,2,3,\dots,n}$ = koefisien regresi X₁, X₂, X₃, ..., X_n

β_0 = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, X₃, ..., X_n = 0)

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT. Lembah Karet

1. Sejarah Perusahaan

PT. Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang usaha pengolahan karet alam menjadi karet remah (*Crumb Rubber*) sebagai produsen eksportir *Standard Indonesian Rubber* (SIR). Negara tujuan ekspor utama yaitu Amerika, Canada, dan China dengan orientasi ekspor sebesar 95%. PT. Lembah Karet didirikan pada tanggal 14 Februari 1950 dengan nama awal berdirinya yaitu *NV Verenigdi Handel Maatschappijen Rubber Fabriek Lam Kiew*, dengan akta Notaris Pendirian No 9 yang dibuat oleh Jan Hendrik Veen Huysen yang menjabat sebagai asisten residen dan notaris sementara untuk daerah Padang. Pada tanggal 24 Juli 1950 dalam penetapan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Serikat dengan Nno.JA 5/23/18 telah terdaftar kepaniteraan pengadilan Negeri di Padang dengan No. 16/1995 tanggal 1 maret 1951. Pada perkembangan selanjutnya tanggal 31 Agustus 1951 diberitakan dalam tambahan berita negara RI No. 70 yang disebutkan bahwa perusahaan merupakan pengolah getah atau pabrik *Remiling* dengan produk yang dihasilkan *Blanket Crape* (PT. Lembah Karet).

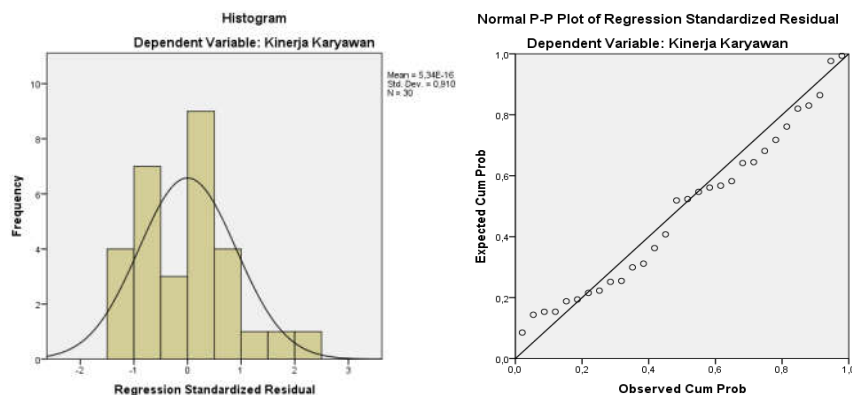
Pada tahun 1996 terjadi perubahan anggaran dasar melalui SK Menteri Kehakiman No J.A.5/94/4 tertanggal 19 Nop 1996, dengan akta Notaris Pendirian No 51 pada 30 Mei 1996 dengan nama notaris yaitu Hasan Qalbi Padang. Adapun perubahan yang terjadi yaitu perubahan nama perusahaan diganti menjadi PT. Lembah Karet. Perubahan struktur organisasi yang awalnya *road van bestur* berganti menjadi dewan komensariat dengan kepemilikan modal yang dipegang oleh bangsa Indonesia atau badan-badan yang termasuk kedalam hukum Indonesia. Perusahaan mengajukan izin Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) melalui Menteri Perdagangan RI No.293/KP/IX/69 tentang pendirian pabrik *Crumb Rubber*. Dengan demikian perusahaan memproduksi *Crumb Rubber* dengan memasukkan barang-barang mentah untuk menghasilkan *Standar Indonesian Rubber* (SIR). Pada bulan September 1972 dilakukan produksi pertama dengan jenis produk SIR 10 dan SIR 2 sesuai dengan permintaan konsumen (PT. Lembah Karet).

Pada tahun 2011 terjadi perubahan akta notaris menjadi nomor akta 26/16 Desember 2011 dengan nama notaris yaitu Yenita Asmawel, SH di Padang. Berita negara R.I terakhir AHU-AH.01.10-42709, tertanggal 29 Desember 2011. PT. P & P Lembah memiliki nilai investasi tahun 2011 sebesar 63 milyar rupiah dengan kapasitas produksi 32.000 ton pertahun. Jenis produksi perusahaan yaitu *Crumb Rubber* dengan tipe dan ukuran produksi *Standard Indonesian Rubber* (SIR) 20. Jumlah produksi dan penjualan dalam 5 tahun terakhir yaitu total produksi sebesar 140.899 ton dan kapasitas ekspor sebesar 141.077 ton. Perusahaan mendapatkan pasokan karet alam dari Kabupaten Tanah Datar, Sawahlunto, Sijunjung, Sitiung, Provinsi Riau dan Jambi. PT. Lembah mendapatkan pengakuan standar kualitas internasional *Quality Management System ISO 9001-2008* dan Standar Nasional Indonesia (SNI) 19-9001-2008 yang didapatkan pada 28 Maret 2013 (PT. Lembah Karet).

Pengaruh Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan, Prasarana, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang Setelah Pengimplementasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas menggunakan Analisis Grafik Histogram dan Analisis Grafik P-Plot

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan Histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal (Suliyanto, 2011:69). Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa Histogram *Regression Standardized Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Grafik dalam gambar ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot pada Gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik dalam gambar ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

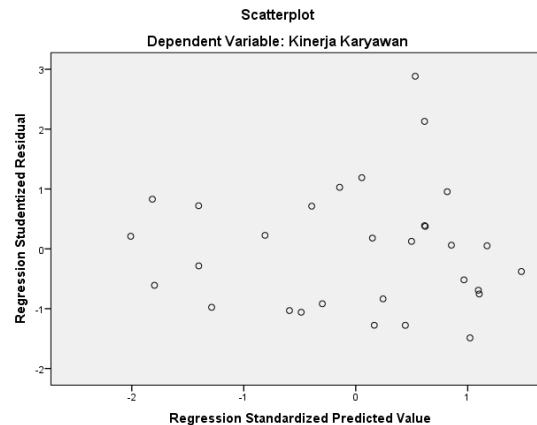
b. Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Nilai Uji Multikolonieritas Dengan Metode VIF dan Tolerance

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,677	1,478
Kesadaran	0,801	1,249
Pelatihan Karyawan	0,385	2,596
Prasarana	0,501	1,998
Lingkungan Kerja	0,385	2,600

Dari tabel diatas, terlihat bahwa dalam model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tidak terdapat multikolonieritas. Variabel independen Kompetensi mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,677 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,478. Variabel independen Kesadaran mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,801 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,249. Variabel independen Pelatihan Karyawan mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,385 dan nilai VIF < 10 yaitu 2,596. Variabel independen Prasarana mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,501 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,998. Variabel independen Lingkungan Kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,385 dan nilai VIF < 10 yaitu 2,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk tidak terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan tidak mengandung gejala multikolonier.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil SPSS

Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas menggunakan Analisis Grafik *Scatterplot*

Pada grafik *Scatterplot* terlihat bahwa tidak ada terbentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol). Hal ini menunjukkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Nilai Uji Heteroskedastisitas Metode Rank Spearman

Variabel	Correlation coefficient	Sig (1-tailed)	Sig α	Keterangan
ABRESID	1,000	.		
Kompetensi	0,102	0,295	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kesadaran	0,046	0,405	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan Karyawan	-0,017	0,464	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Prasarana	-0,090	0,318	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-0,188	0,160	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas ditunjukan oleh koefisien korelasi *Rank Spearman* dari masing-masing variabel bebas dengan nilai absolutnya, jika nilai signifikansi lebih besar dari alpa (sig α), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:116).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,321	5,851		1,593	0,124
Kompetensi	0,115	0,100	0,164	1,153	0,260
Kesadaran	0,329	0,203	0,212	1,622	0,118
Pelatihan Karyawan	0,408	0,139	0,551	2,925	0,007
Prasarana	0,291	0,252	0,191	1,155	0,259
Lingkungan Kerja	0,032	0,137	0,045	0,236	0,815
R	= 0,820 ^a				
R ²	= 0,672				
Adjusted R ²	= 0,604				
Std. Error of the Estimate	= 2,476				
F	= 9,843				
sig.	= -,000 ^b				

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai R atau Multiple R sebesar 0,820 menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,820. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,672, hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja sebesar 67,2 % atau variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,2 % sedangkan sisanya yaitu 32,8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja sebesar 60,4 % atau variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,4 %. Nilai *Std. Error of the Estimate* merupakan penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependen riilnya yaitu sebesar 2,476 satuan variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji analisis menggunakan data *Statistical Program for Social Science (SPSS) 20.0 for windows*, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,321 + 0,115X_1 + 0,329X_2 + 0,408X_3 + 0,291X_4 + 0,032X_5 + e$$

Unstandardize Coefficients (Constan) merupakan konstanta. Nilai konstanta atau β_0 sebesar 9,321 yang artinya jika variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja sama dengan 0 maka variabel Kinerja Karyawan akan sebesar 9,321.

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) atau nilai β_1 sebesar 0,115 yang artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,115 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Pada saat Kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan turun sebesar 0,115. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, semakin meningkat Kompetensi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Kesadaran (X2) atau nilai β_2 sebesar 0,329 yang artinya jika Kesadaran mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Pada saat Kesadaran mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan turun sebesar 0,329. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kesadaran dengan Kinerja Karyawan, semakin meningkat Kesadaran maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Pelatihan Karyawan (X3) atau nilai β_3 sebesar 0,408 yang artinya jika Pelatihan Karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Pada saat Pelatihan Karyawan mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan turun sebesar 0,408. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan, semakin meningkat Pelatihan Karyawan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Prasarana (X4) atau nilai β_4 sebesar 0,291 yang artinya jika Prasarana mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Pada saat Prasarana mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan turun sebesar 0,291. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Prasarana dengan Kinerja Karyawan, semakin meningkat Prasarana maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X5) atau nilai β_5 sebesar 0,032 yang artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,032 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Pada saat Lingkungan Kerja mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan turun sebesar 0,032. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin meningkat Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

- a. Hasil Uji Regresi Secara Bersama – Sama / Serempak (Uji F)
Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 :Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

H_1 :Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemantasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

Hasil uji Regresi secara bersama - sama (Uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Tabel Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	301,612	5	60,322	9,843	0,000 ^b
Residual	147,088	24	6,129		
Total	448,700	29			

Nilai *Sum of Squares Residual* sebesar 147,088 dengan *df* 24 menunjukkan nilai jumlah kuadrat dari selisih antara nilai ril dengan nilai prediksi dan nilai *Sum of Squares total* sebesar 448,700 dengan *df* total 29 menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai riil dengan nilai rata-rata Y riil.

Nilai *Mean Square Regression* sebesar 60,322 , nilai *Mean Square Residual* sebesar 6,129. Kemudian didapatkan nilai F hitung sebesar 9,843 dengan Sig. 0,000. Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $F_{\alpha;K;n-k-1} = F_{0,05;5;30-5-1} = t_{0,05;5;24} = 2,6207$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,843 > 2,6207$. Sig merupakan nilai yang menunjukkan titik kesalahan yang terjadi jika nilai F hitung sebesar 9,843. Ternyata tingkat kesalahan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil (<) dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien positif. Maka H_0 **ditolak** dan H_1 **diterima**, yang artinya Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008. Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, Lingkungan Kerja juga mempunyai hubungan yang positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independen) secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat (dependen) atau model dikatakan cocok atau *fit*.

b. Uji Regresi secara Parsial/ Individual (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	1,593	0,260	Tidak Signifikan
Kesadaran	1,153	0,118	Tidak Signifikan
Pelatihan Karyawan	1,622	0,007	Signifikan
Prasarana	2,925	0,259	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	1,155	0,815	Tidak Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini untuk variabel Kompetensi adalah :

H_0 :Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

H_1 :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 1,153 dengan signifikansi 0,260. Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $t_{\alpha, n-k-1} = t_{0,05/2, 30-5-1} = t_{0,025, 24} = 2,064$. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,153 < 2,064$. Dapat disimpulkan bahwa **H_0 diterima** dan **H_1 ditolak**, yang artinya Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008.

Hipotesis dalam penelitian ini untuk variabel Kesadaran adalah :

H_0 : Kesadaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

H_1 : Kesadaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kesadaran adalah sebesar 1,622 dengan signifikansi 0,118. Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $t_{\alpha, n-k-1} = t_{0,05/2, 30-5-1} = t_{0,025, 24} = 2,064$. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,622 < 2,064$. Dapat disimpulkan bahwa **H_0 diterima** dan **H_1 ditolak**, yang artinya Kesadaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008.

Hipotesis dalam penelitian ini untuk faktor Pelatihan Karyawan adalah :

H_0 : Pelatihan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

H_1 : Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Karyawan adalah sebesar 2,925 dengan signifikansi 0,007. Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $t_{\alpha, n-k-1} = t_{0,05/2, 30-5-1} = t_{0,025, 24} = 2,064$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,925 > 2,064$.Dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak** dan **H_1 diterima**, yang artinya Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System* ISO 9001: 2008.

Hipotesis dalam penelitian ini untuk faktor Prasarana adalah :

H_0 : Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*

H_1 : Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*

Nilai t_{hitung} untuk variabel Prasarana adalah sebesar 1,155 dengan signifikansi 0,259. Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $t_{\alpha, n-k-1} = t_{0,05/2, 30-5-1} = t_{0,025, 24} = 2,064$. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,155 < 2,064$. Dapat disimpulkan bahwa **H_0 diterima** dan **H_1 ditolak**, yang artinya Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*.

Hipotesis dalam penelitian ini untuk faktor Lingkungan Kerja adalah :

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,236 dengan signifikansi 0,815. Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah $t_{\alpha, n-k-1} = t_{0,05/2, 30-5-1} = t_{0,025, 24} = 2,064$. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,236 < 2,064$. Dapat disimpulkan bahwa **H_0 diterima** dan **H_1 ditolak**, yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001: 2008*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut : Nilai R Square atau koefisien determinasi yang didapat sebesar 0,672, hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja sebesar 67,2 % atau variabel Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,2 % sedangkan sisanya yaitu 32,8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Didapatkan nilai F hitung sebesar 9,843 dengan Sig. 0,000. Maka **H_0 ditolak** dan **H_1 diterima**, yang artinya Kompetensi, Kesadaran, Pelatihan Karyawan, Prasarana, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplemetasian *Quality Manajemen System ISO 9001:2008*. Jadi variabel bebas (independen) secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat (dependen) atau model dikatakan cocok atau *fit*.

Secara parsial atau secara individu faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang setelah pengimplementasian *Quality Management System* ISO 9001:2008 yaitu faktor Pelatihan Karyawan. Nilai $t_{hitung} = 2,925$ dengan Sig. 0,007. Sedangkan variabel-variabel lain seperti kompetensi, kesadaran, prasarana dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [PT. Lembah Karet]. 2015. Profil Perusahaan P.T. Perindustrian & Perdagangan Lembah Karet.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. Manajemen Operasi. Jakarta : Salemba Empat. 658 hal
- Hamzah, B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara. 236 hal
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama. 120 hal.
- Prabowo, Sugeng Listyo. 2009. Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di Perguruan Tinggi (*Guidelines* IWA-2). Malang : UIN-Malang Press.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI. 311 Hal.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2005. Prinsip-prinsip Total Quality Service. Yogyakarta: Penerbit ANDI .175 hal.