

PENELITIAN SKRIPSI



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL

Oleh:

Nama: Sendi Cahyani

NPM: 18510081

Dosen Pembimbing:

1. Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

NIDN:0-6170288-03

2. Dr.Sri Rahayu,SE., M.Si

NIDN:0-6060569-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISILIN KERJA, KOMITMEN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL

Oleh:

Sendi Cahyani

NPM: 18510081

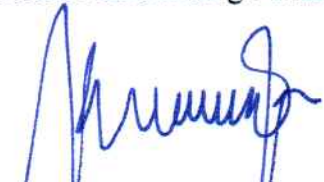
Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 14-04-2022

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
NIDN : 0-6170288-03

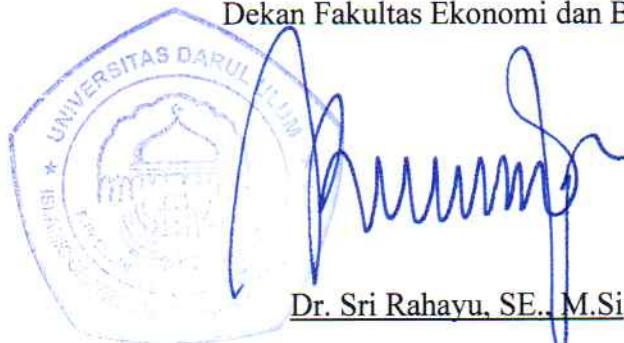
Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN : 0-6060569-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DISILIN KERJA, KOMITMEN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL

Oleh:

Sendi Cahyani

NPM: 18510081

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal...14-04-2022.....

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Eka Handriani, SE., MM

NIDN : 0-6070476-01

Anggota,



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

NIDN : 0-6170288-03

Anggota,



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0-6060569-01

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Man Jadda Wa Jadda”

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”

(HR. Tirmidzi)

“Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanlah engkau berharap.

(QS.AL-Insyirah,6-8)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Keluarga besarku tercinta**
- 2. Sahabat-sahabatku tersayang**
- 3. Keluarga besar PT Sahabat Unggul International**

ABSTRAK

Total Quality Management sering dijadikan indikator yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian *Total Quality Management* pada PT Sahabat Unggul International selama tujuh tahun terakhir ternyata belum maksimal, bahkan cenderung mengalami penurunan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *total quality management* di antaranya disiplin kerja, komitmen dan karakterinstik individu. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu terhadap *total quality management* PT Sahabat Unggul International. PT Sahabat Unggul International mempunyai keterlambatan karyawan tinggi, karyawan keluar masuk pertahun 46%, dan kemampuan pengetahuan dan *skill* karyawan belum maksimal, jadi *total quality management* di PT Sahabat Unggul International masih rendah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*, maka penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, komitmen dan karakterinstik individu sebagai variabel independen dan *total quality management* sebagai variabel dependen. Populasi berjumlah 800 karyawan dengan batas toleransi 10% sesuai perhitungan sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 karyawan PT Sahabat Unggul International. Penelitian ini Menggunakan metode *Non Probability Sampling* (tidak seluruh populasi diambil).

Disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap *total quality management* karyawan PT Sahabat Unggul International dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk disiplin kerja sebesar 0,735, untuk komitmen sebesar 0,760 dan karakterinstik individu sebesar 0,741 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori kuat. Disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu juga mempunyai pengaruh positif terhadap *total quality management* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,679, komitmen sebesar 0,701, dan karakterinstik individu sebesar 0,657 artinya disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu berpengaruh positif terhadap *total quality management*. Koefisien Uji t untuk disiplin kerja sebesar 4,166, komitmen sebesar 3,697 dan koefisien regresi karakterinstik individu sebesar 2,899. Pengaruh disiplin kerja, komitmen dan karakterinstik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap *total quality management* pada PT Sahabat Unggul International yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 63% dengan nilai F hitung sebesar 113,33 yang lebih besar dari F tabel 2,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Komitmen, Karakterinstik Individu, Total Quality Management.

ABSTRACT

Total Quality Management is often used as an indicator that determines the success or failure of a company within a certain period of time. The achievement of Total Quality Management at PT Sahabat Unggul International for the last seven years has not been maximized, and even tends to decrease. Factors that can affect total quality management include work discipline, commitment and individual characteristics. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, commitment, and individual characteristics on the total quality management of PT Sahabat Unggul International. PT Sahabat Superior International has high employee delays, 46% of employees go in and out per year, and the knowledge and skills of employees are not maximized, so the total quality management at PT Sahabat Superior International is still low.

The type of research used is explanatory research, so this research is associative research which aims to determine the relationship between two or more variables (Sugiyono, 2018). The variables used in this study are work discipline, commitment and individual characteristics as independent variables and total quality management as the dependent variable. The population is 800 employees with a tolerance limit of 10% according to the sample calculation in this study totaling 200 employees of PT Sahabat Unggul International. This study uses the Non Probability Sampling method (not the entire population is taken).

Work discipline, commitment, and individual characteristics together affect the total quality management of PT Sahabat Unggul International employees with a correlation coefficient value of 0.735 for work discipline, 0.760 for commitment and 0.741 for individual characteristics, which if interpreted, the trend is included in strong category. Work discipline, commitment, and individual characteristics also have a positive influence on total quality management as indicated by the regression coefficient value of work discipline 0.679, commitment of 0.701, and individual characteristics of 0.657 meaning that work discipline, commitment, and individual characteristics have a positive effect on total quality management. . The t-test coefficient for work discipline is 4.166, commitment is 3.697 and the individual characteristic regression coefficient is 2.899. The influence of work discipline, commitment and individual characteristics together affects the total quality management at PT Sahabat Unggul International which is shown from the results of the determination test of 63% with a calculated F value of 113.33 which is greater than F table 2.65 and significance of 0.000 which is smaller than the 0.05 level of significance.

Keywords: Work Discipline, Commitment, Individual Characteristics, Total Quality Management.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISILIN KERJA, KOMITMEN, DAN KARAKTERINSTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL” sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan Semester VII pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah untuk mengumpulkan bahan, literatur dan data yang berkaitan dengan Skripsi, kemudian mengkaji, menganalisis serta menyajikan dalam satu kesatuan utuh dan terpadu. Namun berkat bantuan beberapa pihak berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu SE,Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA dan Dr.Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan

dukungan dan bimbingan, mengoreksi dan memberikan pengarahannya serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman-GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
5. Ayah, ibu, kakak serta keluarga besar tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Para sahabat yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan dengan iringan do'a, akhirnya semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 17 April 2022

Penulis



(Sendi Cahyani)

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | |
| HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Definisi Operasional..... | 10 |
| F. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II | 12 |
| A. Landasan Teori..... | 12 |
| B. Peneliti Terdahulu | 29 |
| C. Kerangka Berfikir..... | 29 |
| D. Hipotesis..... | 30 |

| | |
|--|----|
| BAB III | 32 |
| A. Jenis Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 32 |
| C. Variabel Penelitian | 32 |
| D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 34 |
| E. Teknik Pengumpulan data..... | 35 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV | 49 |
| A. Gambaran Umum PT Sahabat Unggul International | 49 |
| B. Hasil Penelitian | 49 |
| 1. Identifikasi Responden..... | 54 |
| 2. Analisa Korelasi | 57 |
| 3. Analisa Regresi | 59 |
| 4. Pengujian Uji Koefisien Determinasi | 63 |
| 5. Pengujian Hipotesis..... | 64 |
| C. Pembahasan..... | 69 |
| BAB V..... | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------|----|
| Tabel 1.1 | 3 |
| Tabel 1.2 | 5 |
| Tabel 1.3 | 6 |
| Tabel 2.1 | 29 |
| Tabel 3.1 | 33 |
| Tabel 3.2 | 39 |
| Tabel 3.3 | 41 |
| Tabel 3.4 | 42 |
| Tabel 4.1 | 55 |
| Tabel 4.2 | 55 |
| Tabel 4.3 | 56 |
| Tabel 4.4 | 56 |
| Tabel 4.5 | 57 |
| Tabel 4.6 | 59 |
| Tabel 4.7 | 60 |
| Tabel 4.8 | 60 |
| Tabel 4.9 | 61 |
| Tabel 4.10 | 62 |
| Tabel 4.11 | 64 |
| Tabel 4.12 | 65 |
| Tabel 4.13 | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------|----|
| Gambar 2.1 | 30 |
| Gambar 3.1 | 47 |
| Gambar 3.2 | 48 |
| Gambar 4.1 | 54 |
| Gambar 4.2 | 66 |
| Gambar 4.3 | 66 |
| Gambar 4.4 | 67 |
| Gambar 4.5 | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi memunculkan berbagai perusahaan baru sehingga menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat. Bagi perusahaan sumber daya manusia mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Sumber daya manusia mempunyai peran penting karena merupakan pelaku utama dalam menggerakkan roda bisnis yang menentukan arah jalannya perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi dengan mengintegrasikan dengan sumber daya lainnya. Pengintegrasian yang dimaksud di sini yaitu dengan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan agar saling bekerja sama sehingga suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah tanpa meninggalkan esensi kualitas dari produk atau jasa tersebut. “Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2019). Pencapaian target dalam bekerja apapun bentuknya, merupakan satu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan yang ada. Setiap karyawan hendaknya bekerja semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tersebut. Keterlambatan karyawan waktu jam masuk kerja tinggi, mayoritas pendidikan karyawan SD dan SMP, karyawan banyak yang keluar masuk, tingkat absensi yang tinggi juga terjadi di PT Sahabat Unggul International hal berikut yang sangat berpengaruh terhadap *Total Quality Managemen (TQM)*.

TQM adalah sebuah sistem yang dirancang kemudian dikembangkan sehingga menjadi sebuah proses pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjalankan bisnis usahanya untuk memaksimalkan daya saing dengan berbagai macam cara seperti adanya peningkatan dan perbaikan dalam hal produk atau jasa yang dihasilkan beserta para SDM, proses produksi dan keadaan lingkungannya Wijayani (2017). Program TQM harus didasarkan pada kesadaran akan kualitas dan berorientasi pada kualitas dalam semua kegiatannya sepanjang program, termasuk dalam setiap proses dan produk. Kualitas produk, proses, organisasi, kepemimpinan semua tentang perusahaan harus berkualitas baik jika berbicara tentang TQM. Salah satu penyebab berkurangnya *Total Quality Management* di PT Sahabat Unggul International adalah saat rekrutmen karyawan tidak memperhatikan kriteria atau standar yang baik terhadap karyawan, tidak adanya tes IQ saat penerimaan karyawan. Tingkat Pendidikan juga kurang di perhatikan, sering kali jika ada lowongan Staff tidak di publikasikan secara umum, namun internal dari staff yang sudah lama bekerja di PT Sahabat Unggul International bisa kerabat dan saudara ataupun orang terdekat dari pemimpin-pemimpin disana. Menerima karyawan sesuai kekeluargaan itu kurang baik terhadap TQM. Berdasarkan penelitian Hakim (2020) menjelaskan bahwa TQM mencakup semua fungsi manajemen yang menentukan kebijakan mutu, sasaran dan tanggung jawab barang maupun jasa yang berpengaruh positif terhadap suatu perusahaan. TQM mempunyai peran penting bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2019). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama bagi peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia (*Supervisor*). Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.1
Data Masuk Karyawan Periode Oktober-Desember 2021
PT Sahabat Unggul International

| BULAN | Scan Masuk | Jumlah Karyawan | Presentasi Tepat Waktu | Presentasi Terlambat |
|-----------------------|------------|-----------------|------------------------|----------------------|
| Juli | 6:30 | 32 | 54% | 46% |
| | 6:40 | 53 | | |
| | 6:50 | 102 | | |
| | 7:00 | 247 | | |
| | 7:10 | 366 | | |
| Total Karyawan | | 800 | | |
| Agustus | 6:30 | 29 | 53% | 47% |
| | 6:40 | 65 | | |
| | 6:50 | 76 | | |
| | 7:00 | 255 | | |
| | 7:10 | 375 | | |
| Total Karyawan | | 800 | | |
| September | 6:30 | 17 | 52% | 48% |
| | 6:40 | 23 | | |
| | 6:50 | 126 | | |
| | 7:00 | 247 | | |
| | 7:10 | 387 | | |
| Total Karyawan | | 800 | | |

Sumber : Data di Olah, 2021

Dari tabel 1.1 dapat membuktikan bahwa karyawan PT Sahabat Unggul Internasional mempunyai penurunan tingkat kedisiplinan, sesuai data tahun 2021 keterlambatan karyawan meningkat di bulan Juli 46%, agustus 47%, September 48%. Berdasarkan data berikut PT Sahabat Unggul International mempunyai permasalahan Kedisiplinan. Peraturan perusahaan masuk jam 07:00 agar bisa

membersihkan tempat kerja masing-masing sebelum bekerja, sehingga jam 07:10 karyawan sudah mulai bekerja menghasilkan output. Tetapi banyak karyawan yang masuk jam 07:00 lebih sehingga memperoleh output pertama di jam 08:10, Keterlambatan 10 menit akan mengurangi jumlah output untuk jam pertama, sedangkan target yang telah di berikan harus di capai. Selain masuk terlambat angka karyawan yang tidak masuk tanpa alasan sangat tinggi dan penggunaan waktu bekerja yang kurang tepat, seperti penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas yaitu ketika waktu istirahat sudah habis, masih banyak karyawan yang masih belum siap di tempat kerja. Permasalahan yang lain yaitu ketika bel pulang belum dinyalakan dan masih ada beberapa menit untuk bekerja, ternyata banyak karyawan yang sudah mengakhiri pekerjaan dan berkemas untuk pulang. Menurut Penelitian yang di lakukan oleh Pasaribu (2017) hasil analisis data yang dilakukan ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap TQM. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap TQM dengan besaran pengaruh 46%.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana Kaswan (2017). Berdasarkan pendapat tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka dan tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tepat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaanya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan

merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlambatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar-Masuk 2017 - 2021
PT Sahabat Unggul International

| No. | Tahun | Karyawan Masuk | | Total | Karyawan Keluar | | Total | Presentasi |
|----------------------|-------|----------------|------------|------------|-----------------|-----------|------------|------------|
| | | P | L | | P | L | | |
| 1 | 2021 | 63 | 38 | 101 | 30 | 18 | 48 | 48% |
| 2 | 2020 | 34 | 44 | 78 | 16 | 21 | 37 | 47% |
| 3 | 2019 | 34 | 40 | 74 | 16 | 19 | 35 | 47% |
| 4 | 2018 | 27 | 36 | 63 | 13 | 17 | 30 | 48% |
| 5 | 2017 | 37 | 23 | 60 | 16 | 11 | 27 | 45% |
| Total 5 Tahun | | 195 | 181 | 376 | 91 | 86 | 177 | 47% |

Sumber : Data di Olah, 2021

Dari Tabel 1.2 dapat di simpulkan bahwa PT Sahabat Unggul International Mempunyai tingkat karyawan keluar tanpa keterangan rata-rata 47%, presentasi jumlah karyawan keluar dari jumlah karyawan masuk sebagai berikut, tahun 2021 (48%), tahun 2020 (47%), tahun 2019 (47%), tahun 2018 (48%), tahun 2017 (45%). Presentasi karyawan keluar tanpa alasan tidak stabil pertahun nya. Target yang di terapkan di PT Sahabat Unggul International karyawan keluar hanya 25%, dari hal berikut sangat mempengaruhi tingkat produktifitas yang akan membuat *Total Quality Management* perusahaan kurang baik. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang degan orang lain yang berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Sesuai

keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan berkepentingan untuk perusahaan. Berdasarkan Penelitian Lubis (2021) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM, hasil penelitian ini dapat di simpulkan semakin tinggi dukungan dan komitmen dalam menerapkan TQM, maka akan semakin meningkat kinerja dari organisasi UMKM Konfeksi di kota Bukit tinggi.

Karakteristik individu merupakan Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat yang dimiliki seseorang untuk membedakannya dengan orang lain Rivai (2017). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan penghasilan memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual, dan waktu untuk keluarga. Sikap (*attitude*) sikap adalah pernyataan evaluative-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Minat (*Interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Kemampuan merupakan salah satu masalah pada PT Sahabat Unggul Internasional kemampuan pengetahuan maupun kemampuan skill, Kemampuan pengetahuan dapat di lihat dari tingkat pendidikan.

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Karyawan
PT Sahabat Unggul International

| PENDIDIKAN | JUMLAH KARYAWAN | PRESENTASI |
|-------------------|------------------------|-------------------|
| SD | 315 | 39% |
| SMP/Sederajat | 278 | 35% |
| SMA/ sederajat | 186 | 23% |
| S1 | 21 | 3% |
| TOTAL | 800 | 100% |

Sumber : Data di Olah, 2021

Kemampuan pengetahuan karyawan PT Sahabat Unggul International sangat minim dikarenakan rata-rata karyawan berkelulusan SD dan SMP sedangkan staff nya lulusan SMA untuk staff yang lulusan S1 hanya beberapa saja. Dari tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi TQM. Berdasarkan tabel di atas Pendidikan terakhir karyawan SD 39%, SMP 35%, SMA 23%, S1 hanya 3% dapat di simpulkan tingkat pendidikan karyawan masih rendah. Kemampuan skill karyawan bagian operator sangat minim dikarenakan PT Sahabat Unggul International menerima karyawan yang *non-skill* (tidak bisa jahit). *Training* jahit di dalam perusahaan, tetapi penanggung jawab bagian *training* tidak maksimal, dari segi pengawasan dan pelatihan. Hal ini mengakibatkan saat karyawan di masukan kedalam *line* yang sudah produksi tidak bisa menyesuaikan dengan karyawan lama karena *skill* yang mereka miliki belum maksimal. Penelitian terdahulu oleh Mardalena (2020) di ketahui bahwa karakterinstik individu berpengaruh positif terhadap TQM, secara simultan. Arti pengujian secara simultan menunjukkan karakterinstik individu harus dilakukan melalui peningkatan pendidikan dan kemampuan karyawan sehingga tercapai TQM.

Penyebab rendah nya *Total Quality Managemen* di PT Sahabat Unggul International saat rekrutmen karyawan tidak memperhatikan kriteria atau standar yang baik terhadap karyawan, tidak adanya tes IQ saat penerimaan karyawan. Tingkat Pendidikan juga kurang di perhatikan. Keterlambatan karyawan meningkat bulan Juli 46%, Agustus 47%, September 48% membuktikan rendahnya kedisiplinan di PT Sahabat Unggul International. Karyawan keluar rata-rata 47% dari data 5 tahun terakhir, target karyawan keluar yang di terapkan PT Sahabat Unggul International 25%, karyawan belum mempunyai komitmen terhadap

perusahaan. Kemampuan pengetahuan karyawan dapat di lihat dari segi pendidikan, Karyawan PT Sahabat Unggul International pendidikan terakhir mayoritas yaitu SD sebesar 39%, karakteristik individu yang di lihat dari segi kemampuan pengetahuan dan skill. Berdasarkan Latar Belakang Uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, Karakteristik individu Terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul Internasional?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul Internasional?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul Internasional?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul Internasional?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Komitmen Disiplin Kerja terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Karakterinstik Individu terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakterinstik Individu terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan menerapkan ilmu yang pernah dikaji.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, wawasan dan bahan kajian dalam penelitian tentang *Total Quality Management*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, Karakterinstik Individu terhadap *Total Quality Management*.
 - b. kemudian hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan menyusun strategi untuk memperbaiki *Total Quality Management*.

- c. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada *Total Quality Management*.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2019).
2. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. (Kaswan, 2017).
3. Karakteristik individu merupakan Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat yang dimiliki seseorang untuk membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2017).
4. TQM adalah sebuah sistem yang dirancang kemudian dikembangkan sehingga menjadi sebuah proses pendekatan yang dilakukan oleh

perusahaan dalam menjalankan bisnis usahanya untuk memaksimalkan daya saing dengan berbagai macam cara seperti adanya peningkatan dan perbaikan dalam hal produk atau jasa yang dihasilkan beserta para SDM, proses produksi dan keadaan lingkungannya (Wijayani, 2017).

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah :

Bab I :Berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

Bab II : Berisi landasan teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Berisi metodologi penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisa data.

Bab IV :Hasil penelitian dan pembahasan, bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh.

Bab V : Kesimpulan dan saran, bagian ini berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2019). Dari definisi tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan sebuah peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga perilaku individu sesuai dengan peraturan perusahaan.

Sejalan dengan dua pengertian di atas Wiratama (2017), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Hal ini diperkuat dengan argumen. Setyaningdyah (2017) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan untuk individu perusahaan agar individu tersebut menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang ditujukan kepada setiap individu di dalamnya agar perilaku tersebut bertanggung jawab dalam mengatur baik waktu, pakaian, perilaku, dan cara bekerja agar ritme pekerjaan di

perusahaan tersebut dapat bersinergi dan membantu satu sama lain. Selain itu, kedisiplinan juga berfungsi untuk mengurangi tindakan-tindakan yang tidak perlu di perusahaan sehingga menghambat jalannya produktivitas perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Faktor – Faktor Disiplin Kerja Menurut Rivai (2016) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Sesuaikan dengan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Kepemimpinan dalam disiplin kerja dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.
3. Insentif (tunjangan dan kesejahteraan), balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Atasan harus selalu ada hadir di tempat kerjanya, supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

c. Faktor-faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mempengaruhi segala peraturan yang

berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Pemenuhan kebutuhan, ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 8) Keadilan, merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 9) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan disiplin kerja menurut Rivai (2017) yaitu:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana Kaswan (2017). Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha, Yusof (2017). Berdasarkan pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat karyawan untuk mempertahankan keutuhannya dalam suatu perusahaan, serta mendukung dan menjalankan tujuan perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada ikatan batin anggota terhadap organisasinya dengan tanggung jawab penuh.

b. Faktor-faktor Pengaruh Komitmen Kerja

Kaswan, (2017) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

1. Personal : usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.

2. Kerja : kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.
3. Pengalaman kerja : tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

c. Faktor-faktor Pengaruh Komitmen Kerja

Kusumaputri, (2018) mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan merupakan peran karyawan dalam pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi, Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada karyawan.
2. Kesempatan para anggota merupakan kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.
3. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam

pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dan lain-lain.

4. Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.
5. Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan Gaya Kepemimpinan yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

d. Aspek – Aspek Komitmen Kerja menurut Kaswan (2017) :

1. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Komitmen afektif (*affective commitment*) Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain. Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

e. Indikator Komitmen Kerja

Kaswan, (2017) mengungkapkan indikator komitmen kerja :

1. kemauan menunjuk pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

2. kesetiaan karyawan adalah sikap dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan kesadaran dan tanggung jawab.
3. kebanggaan karyawan dalam organisasi adalah perasaan yang berkaitan dengan kepuasan diri dari suatu keunggulan.

3.Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat yang dimiliki seseorang untuk membedakannya dengan orang lain Rivai, (2017). Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Faktor Pengaruh Karakteristik Individu Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Rivai, (2017), antara lain:

1. Faktor Bawaan, Aspek kognitif atau penalaran adalah karakteristik turunan yang dimiliki setiap individu semenjak lahir baik dalam hal biologis atau sosial psikologis.
2. Biologis , seperti: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya kebutuhan, dan juga masa kerja.
 - a. Umur: Umur berpengaruh terhadap perilaku dari masing masing individu termasuk kemampuan dalam bekerja dan juga memberi respon stimulus yang diberikan individu lainnya.
 - b. Jenis kelamin: Wanita umumnya akan lebih patuh pada aturan dan juga otoritas. Sementara pria lebih agresif sehingga memiliki potensi yang lebih besar dalam meraih kesuksesan.
 - c. Status perkawinan : karyawan yang sudah berumah tangga akan lebih baik dibandingkan yang belum menikah.
 - d. Kemampuan, yang dimaksud adalah kapasitas dari seseorang dalam melakukan kegiatan pada suatu pekerjaan. Agar tujuan organisasi nantinya bisa dicapai, maka dibutuhkan kemampuan yang lebih terstruktur agar bisa mengeksplorasi berbagai *skill* yang nantinya juga akan menghasilkan produktivitas.
3. Latar Belakang, Dalam sebuah kelompok atau organisasi, perbedaan dari latar belakang dan juga pengalaman masing masing individu akan memperlancar atau menghambat terlepas dari potensi masing masing

individu, dan juga sikap individu, kebiasaan kerja sama, kecakapan atau kemauan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.

b. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Rivai, (2017) Indikator Karakteristik Individu sebagai berikut :

1. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Nilai (*value*) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
4. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
5. Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan.
6. Kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya.

3.Total Quality Management

a. Pengertian *Total Quality Management*

Total Quality Management secara harfiah berasal dari kata “*total*” yang berarti keseluruhan atau terpadu, “*quality*” yang berarti kualitas, dan “*management*” telah disamakan dengan manajemen dalam bahasa Indonesia yang diartikan dengan pengelolaan. Jadi dari asal katanya “*Total Quality*

Management” dapat diartikan manajemen mutu terpadu atau manajemen kualitas terpadu. Pengertian *Total Quality Management (TQM)* menurut *International Organization for Standardization (IOS)* dalam Kurniawaty, (2017) TQM adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat. *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya Tjiptono, (2017). Dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* merupakan sistem manajemen yang menjadikan kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* merupakan pendekatan manajemen dalam suatu organisasi yang berorientasi pada pelanggan dan pasar melalui kombinasi antara pencarian fakta praktis dan penyelesaian masalah guna menciptakan peningkatan kualitas, produktifitas dan kinerja lain secara signifikan dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang dapat Menyebabkan Kegagalan TQM

TQM merupakan suatu pendekatan baru dan menyeluruh yang membutuhkan perubahan total atas paradigma manajemen tradisional, komitmen jangka panjang, kesatuan tujuan, dan pelatihan-pelatihan khusus. Selain dikarenakan usaha pelaksanaan yang setengah hati dan harapan-harapan yang tidak realistis, ada pula beberapa kesalahan secara umum dilakukan pada saat organisasi

memulai inisiatif perbaikan kualitas. Beberapa kesalahan yang sering dilakukan menurut Tjiptono, (2019) antara lain:

1. Delegasi dan kepemimpinan yang tidak baik dari manajemen senior. Inisiatif upaya perbaikan kualitas secara berkesinambungan sepatutnya dimulai dari pihak manajemen dimana mereka harus terlibat secara langsung dalam pelaksanaannya. Bila tanggung jawab tersebut didelegasikan kepada pihak lain, maka peluang terjadinya kegagalan sangat besar.
2. Team Organisasi perlu membentuk beberapa tim yang melibatkan semua karyawan Untuk menunjang dan menumbuhkan kerja sama dalam tim, paling tidak ada dua hal yang harus diperhatikan. Pertama baik penyelia maupun karyawan harus memiliki pengalaman yang baik terhadap perannya masing-masing. Penyelia perlu mempelajari cara menjadi pelatih yang efektif, sedangkan karyawan perlu mempelajari cara menjadi anggota tim yang baik. Kedua, organisasi harus melakukan perubahan budaya supaya kerja sama tim tersebut dapat berhasil. Apabila kedua hal tersebut tidak dilakukan sebelum pembentukan tim, maka hanya akan timbul masalah, bukannya pemecahan masalah.
3. Proses penyebarluasan (*deployment*) Ada organisasi mengembangkan inisiatif tanpa secara bersamaan mengembangkan rencana untuk menyatukannya kedalam seluruh elemen organisasi. Seharusnya pengembangan inisiatif tersebut juga melibatkan para manajer, serikat kerja, pemasok, dan bidang produksi lainnya, karena usaha ini meliputi

pemikiran tentang struktur, penghargaan, pengembangan keterampilan, pendidikan, dan kesadaran.

4. Harapan yang terlalu berlebihan dan tidak realistis Bila hanya mengirim karyawan untuk mengikuti suatu pelatihan selama beberapa hari, bukan berarti telah membentuk keterampilan mereka. Masih dibutuhkan waktu untuk mendidik dan membuat para karyawan sadar akan pentingnya kualitas. Selain itu dibutuhkan waktu yang cukup lama pula untuk mengimplementasikan perubahan-perubahan proses baru, bahkan seringkali perubahan tersebut memakan waktu yang sangat lama untuk sampai terasa pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas dan daya saing perusahaan.

c. Karakteristik *Total Quality Management*

Berikut karakteristik TQM yang dikembangkan oleh Tjiptono, (2017).

1. Fokus pada pelanggan

Dalam TQM, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal merupakan driver. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas tenaga kerja, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa.

2. Obsesi terhadap kualitas

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, pelanggan internal dan eksternal menentukan kualitas. Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan mereka. Hal ini berarti bahwa semua karyawan pada setiap level berusaha melaksanakan setiap aspek pekerjaannya berdasarkan perspektif.

3. Pendekatan ilmiah Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan TQM, terutama untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut. Dengan demikian, data diperlukan dan dipergunakan dalam memantau prestasi, dan melaksanakan perbaikan.

4. Kerjasama tim

Dalam organisasi yang dikelola secara tradisional seringkali diciptakan persaingan antar departemen yang ada dalam organisasi tersebut agar daya saingnya terdongkrak.

5. Perbaikan secara berkesinambungan

Setiap produk dan atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem/ lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkannya dapat makin meningkat.

6. Pendidikan dan pelatihan

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.

7. Kebebasan yang terkendali

Dalam TQM, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang telah dibuat. Meskipun

demikian, kebebasan yang timbul karena keterlibatan dan pemberdayaan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.

8. Kesatuan tujuan

Supaya TQM dapat diterapkan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian, setiap usaha dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Akan tetapi, kesatuan tujuan ini tidak berarti bahwa harus selalu ada persetujuan/ kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan, misalnya mengenai upah dan kondisi kerja.

9. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan

Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif, karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja serta meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management

| Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|------------------|---|---|
| Rusyda,(2020) | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah Semarang) | Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. |
| Habib,(2020) | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (Universitas Prima Indonesia) | Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. |
| Mardalena,(2020) | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (PDAM Baturaja Kab.OKU) | Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. |
| Umar,(2021). | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (Bank Sumut Medan) | Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. |
| Ardiany,(2021). | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (PT Kunango Jantan Padang) | Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. |

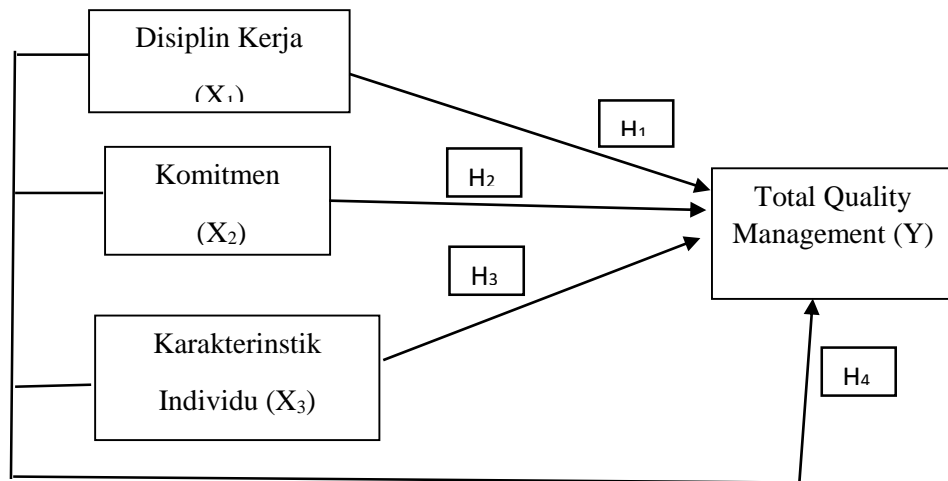
Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

C. Kerangka Pikir

Kerangka befikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu secara persial dan simultan yaitu sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karaterinstik Individu Terhadap Total Quality Management.



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data Sugiyono, (2017). Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja, komitmen , dan karakterinstik individu secara persial dan simultan terhadap *total quality management*, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha1: Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul International.

Ho1: Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul International.

Ha2: Ada pengaruh antara Komitmen (X2) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

Ho2: Tidak ada pengaruh antara Komitmen (X2) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

Ha3: Ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X3) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

Ho3: Tidak ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X3) terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

Ha4: Ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

Ho4: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management PT Sahabat Unggul Internasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini lebih focus pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu dan dependen/terikat (akibat) yaitu *total quality management* yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti ini dilaksanakan di PT Sahabat Unggul International berlokasi di Jl.Raya Klepu Km 2,5 Pringapus Semarang. Telp: (024)6931163.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

- a. Variabel independen menurut Sugiyono, (2017) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah disiplin kerja (X₁), komitmen (X₂), dan karakterinstik individu.
- b. Variabel Dependen menurut Sugiyono, (2017) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yang diberi *symbol* (Y). Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah *total quality management* (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pengembangan organisasi yaitu disiplin kerja, komitmen dan karakterinstik individu dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

| Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|---|---|---------------------------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung Jawab | Likert dengan interval 1 – 5 |
| Komitmen (X ₂) | 1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan terhadap Perusahaan | Likert dengan interval 1 – 5 |
| Karakterinstik Individu (X ₃) | 1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Pendidikan 3. Kebutuhan | Likert dengan interval 1 – 5 |
| Total Quality Management (Y) | 1. Fokus Pelanggan 2. Obsesi Terhadap Kualitas 3. Kerjasama Team 4. Pendidikan dan Pelatihan | Likert dengan interval 1 – 5 |

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini (2021).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sahabat Unggul International. Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi Sugiyono, (2017). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Rumus Solvin dengan jumlah populasi 800. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel minimal suatu penelitian yang mengestimasi proporsi.

Rumus Solvin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

2. Sampel dan Teknik Sampling

Untuk mengetahui jumlah sample sebagai berikut :

n = jumlah sampel

N = 800

e = (0.5)²

$$n = \frac{800}{1+800(0.5)^2} = 200$$

Jadi dari perhitungan di atas, untuk mengetahui ukuran sample dengan batas toleransi kesalahan 0,5 adalah 200 karyawan.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *Non Probability Sampling* (tidak seluruh populasi diambil), adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Teknik sample ini meliputi, Sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, *snowball*.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted R²*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono, (2017) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert Sugiyono, (2017). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, jawaban

responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2017) menyebutkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dari penelitian kualitatif. Sehingga dalam penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan dokumen yang di dapatkan di lapangan. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT Sahabat Unggul Internatioanl yang meliputi: gambaran PT Sahabat Unggul International, visi misi perusahaan, gambaran umum departemen, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan Sujarweni, (2017). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2017), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghazali, (2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Sujarweni, (2017) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item adalah pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus *pearson* menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut :

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| Variabel | Item/Code | r hitung | r tabel | Sig | Keterangan |
|------------------------------|-----------|----------|---------|-------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0.762 | 0.632 | 0.01 | Valid |
| | X1.2 | 0.782 | 0.632 | 0.007 | Valid |
| | X1.3 | 0.832 | 0.632 | 0.003 | Valid |
| | X1.4 | 0.881 | 0.632 | 0.001 | Valid |
| | X1.5 | 0.770 | 0.632 | 0.009 | Valid |
| | X1.6 | 0.873 | 0.632 | 0.001 | Valid |
| | X1.7 | 0.846 | 0.632 | 0.002 | Valid |
| | X1.8 | 0.871 | 0.632 | 0.001 | Valid |
| Komitment (X2) | X2.1 | 0.767 | 0.632 | 0.010 | Valid |
| | X2.2 | 0.907 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.808 | 0.632 | 0.005 | Valid |
| | X2.4 | 0.808 | 0.632 | 0.005 | Valid |
| | X2.5 | 0.900 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X2.6 | 0.808 | 0.632 | 0.005 | Valid |
| | X2.7 | 0.916 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X2.8 | 0.916 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| Karakteristik Individu (X1) | X3.1 | 0.95 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.2 | 0.78 | 0.632 | 0.008 | Valid |
| | X3.3 | 0.95 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.4 | 0.896 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.5 | 0.78 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.6 | 0.95 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.7 | 0.78 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | X3.8 | 0.95 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| Total Quality Management (Y) | Y.1 | 0.898 | 0.632 | 0.000 | Valid |
| | Y.2 | 0.833 | 0.632 | 0.003 | Valid |
| | Y.3 | 0.852 | 0.632 | 0,003 | Valid |
| | Y.4 | 0.833 | 0.632 | 0.003 | Valid |
| | Y.5 | 0.852 | 0.632 | 0.002 | Valid |
| | Y.6 | 0.852 | 0.632 | 0.002 | Valid |
| | Y.7 | 0.833 | 0.632 | 0.003 | Valid |
| | Y.8 | 0.852 | 0.632 | 0.002 | Valid |

Sumber data primer,2022

- a. Validitas variable Disiplin Kerja (X1) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,760 s/d 0,873 > r_{tabel} 0,717 dengan signifikansi 0,009 s/d 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

- b. Validitas variable Komitmen (X2) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,767 s/d 0,907 > r_{tabel} 0,717 dengan signifikansi 0,010 s/d 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Validitas variabel Karakteristik Individu (X3) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,780 s/d 0,950 > r_{tabel} 0,717 dengan signifikansi 0,008 s/d 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Validitas variabel Total Quality Management (Y) hasil menunjukkan nilai r hitung antara 0,833 s/d 0,898 > r_{tabel} 0,717 dengan signifikansi 0,003 s/d 0,002. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel.

- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

σ_t^2 = Total varian

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|--------------------|----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,925 | 0,70 | Reliabel |
| Komitmen (X2) | 0,934 | 0,70 | Reliabel |
| Karakteristik Individu (X3) | 0,958 | 0,70 | Reliabel |
| TQM (Y) | 0,944 | 0,70 | Reliabel |

Sumber data primer,2022

Berdasarkan tabel 3.3 diatas maka hasil uji realibilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Realibilitas variabel Disiplin Kerja (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas 0,925 > 0,70 nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item

pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

- b. Realibilitas variabel Komitmen (X2) hasil menunjukkan nilai reliabilitas 0,934 > 0,70 nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Realibilitas variabel Karakterinstik Individu (X3) hasil menunjukkan nilai reliabilitas 0,958 > 0,70 nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Realibilitas variabel Total Quality Management (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas 0,960 > 0,70 nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi

23. Untuk dapat member inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono, (2017) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

| | |
|--------------|---------------|
| 0,00 - 0,199 | sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | sangat kuat |

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2016) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Total Quality Management)

x = Jumlah skor x (Disiplin Kerja X_1 , Komitmen X_2 , Karakteristik Individu X_3)

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono, (2016) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{XY1} + r^2_{YX2} + r^2_{XY3} - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}}{1 - r^2_{X1X2X3}}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Disiplin Kerja) dengan Y(TQM)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Komitmen) dengan Y(TQM)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Karakteristik Individu) dengan Y (TQM)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat Ghazali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghazali (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Total Quality Management (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika $X = 0$

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Ghazali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghazali (2018) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Total Quality Management (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X_{123} = variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Karakterinstik Individu (X_3)

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono, (2018) sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (disiplin kerja X_1 , komitmen X_2 , karakterinstik individu X_3 dan total quality management Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

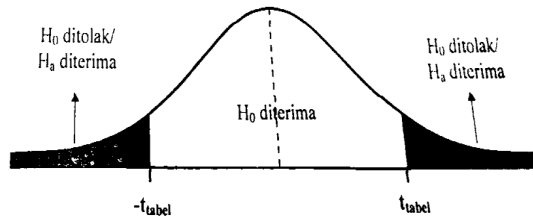
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Priyatno,

(2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variable bebas secara persial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikasi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikasi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengararuh variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu) secara persial terhadap variabel terikat (TQM).
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengararuh variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu) secara persial terhadap variabel terikat (TQM).

Gambar 3.1

Gambar Uji t



Sumber: Data sekunder (2021)

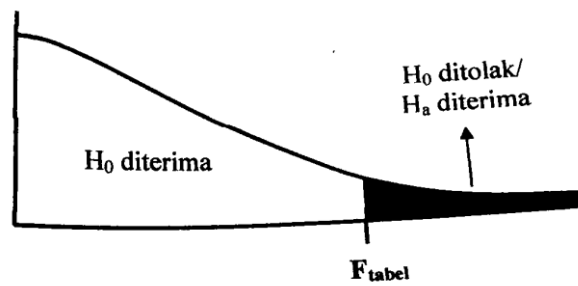
b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika F hitung $< F$ tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu) secara simultan terhadap variabel terikat (TQM).

- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu) secara simultan terhadap variabel terikat (TQM).

Gambar 3.2
Gambar Uji F



Sumber: Data sekunder (2021)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Sahabat Unggul International

PT Sahabat Unggul International adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang garment yang saat ini sedang berkembang. Lokasi perusahaan ini Jln. Raya klepu Km 2,5 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, No telp. (024) 6931163. Perusahaan ini berdiri di tahun 2014 yang memproduksi pakaian barbie. Saat ini jumlah karyawan 800 orang.

Dalam menjalankan fungsinya perusahaan ini memiliki beberapa departemen yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

a. *Marketing dan Merchandiser*

Bagian marketing dan *merchandiser* terpisah, tetapi di PT. Sahabat Unggul International departemen ini gabung ke dalam satu departemen. Seorang *merchandiser* mempunyai beberapa *job description* diantaranya:

- 1) Menerima dokumen *buyer* dari bagian marketing berupa: *size specification, original sample* dan *fabricsample*.
- 2) Membuat *purchase requisition* dan memo untuk melakukan order material ke bagian gudang atau store.
- 3) Melakukan counter check kesiapan material atau bahan baku mulai dari *fabric*, benang dan aksesoris (*trim, embroidery, printing, hang tag, label*).
- 4) Melakukan koordinasi dengan produksi bagian *cutting, sewing, finishing* serta QC /QA.
- 5) Khusus industri garmen yang melakukan kerjasama dengan *subcont* ,

merchandiser melakukan follow up : perhitungan YY (*yield yardage*) untuk *costing*, *sample*, *tech sample*, PPS dan menyiapkan *requestsample*.

b. Bagian Production Planning and Inventory Control

Di industri garment sering menggunakan beberapa nama atau istilah bagian diantaranya : PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) atau PPC (*Production Planning Control*) yang mempunyai *job description* yaitu :

- 1) Membuat detail order berdasarkan informasi dari *mechandiser* atau marketing.
- 2) Membuat perencanaan produksi dan pengapalan (*shipment*).
- 3) Membuat perencanaan konsumsi material, benang dan aksesoris

Pada tahap penjahitan, semua kulit sepatu yang hampir jadi, dijahit dengan alas.

c. Sample Room

Bagian ini mempunyai tanggung jawab dalam membuat sample produk garmen sebelum masuk ke bagian produksi. Sample room bersifat independen karena bagian lain tidak terlibat dalam proses pembuatan sample ini. Setelah menerima original sample dari *buyer* bagian ini akan membuat sample dengan menggunakan fabrics yang karakteristiknya mirip dengan material sesungguhnya, sample ini disebut *counter sample* yang kelak akan didiskusikan dengan *buyer*. Setelah *buyer* setuju kemudian bagian ini membuat *Pre Production Sample* (PPS) dengan menggunakan fabrics sesuai spesifikasi dari *buyer*. PPS ini kemudian didistribusikan ke Marketing, *representative buyer*, maupun ke *buying*

agent. Dari PPS ini *sample room* akan menentukan proses kritikal, flow proses, jenis mesin dan aksesories maupun *attachment* yang digunakan dengan koordinasi dengan bagian *Industrial Engineering* atau koordinasi dengan bagian perencanaan yaitu PPIC.

d. Quality Control

Beberapa *job description* dari bagian pengawasan kualitas ini adalah:

- 1) Melakukan koordinasi dengan perwakilan *buyer* ketika order datang dalam hal memastikan kualitas produk garmen.
- 2) Menerima dan melakukan inspeksi bahan baku (fabrics dan benang).
- 3) Melakukan pemeriksaan production pilot dan produk dari produksi massal. Biasanya *QC* ada beberapa sub dari bagian ini:

- 1) *QC in line QC* atau *Roving QC* adalah personel *QC* yang berada di setiap line dan melakukan pengecekan di setiap operasi sewing.
- 2) *QC end line*, adalah personel *QC* yang berada di ujung proses *sewing line* dan memeriksa satu bagian produk garmen secara keseluruhan. Jika dijumpai cacat produk atau defect akan dikembalikan ke *sewing line* dengan segera untuk dilakukan perbaikan.
- 3) *Quality Assurance*, sub bagian ini di beberapa perusahaan ada yang berdiri sendiri atau dibawah bagian *QC*. Biasanya *QA* ada di bagian *Finishing* dan berkordinasi dengan *QC line*.

Sewing merupakan bagian produksi setelah *cutting* yang melakukan proses pembuatan garmen dengan menggabungkan beberapa panel menjadi sebuah produk berupa baju, *shirt, skirt, dress, pants, vest, skort, jacket* atau produk garmen lain yang sesuai dengan spesifikasi detail yang sudah

ditetapkan dengan *buyer*. *Sewing* termasuk proses utama dari keseluruhan proses produksi garmen dan terdiri dari beberapa operasi yang memerlukan karyawan banyak.

- 1) *Sewing* bekerja sama dengan *Planning* memberikan *Detail Order* (DO) termasuk comment dari *buyer*.
- 2) *Planning* memberikan *material requisition* (MR) yang memuat materi yang dibutuhkan.

Planning memberikan seluruh informasi dari *buyer* ke bagian *sewing* berupa *comment* atau tambahan informasi mengenai sample. Dan sample yang telah disetujui oleh *buyer* tersebut menjadi referensi bagi *sewing*.

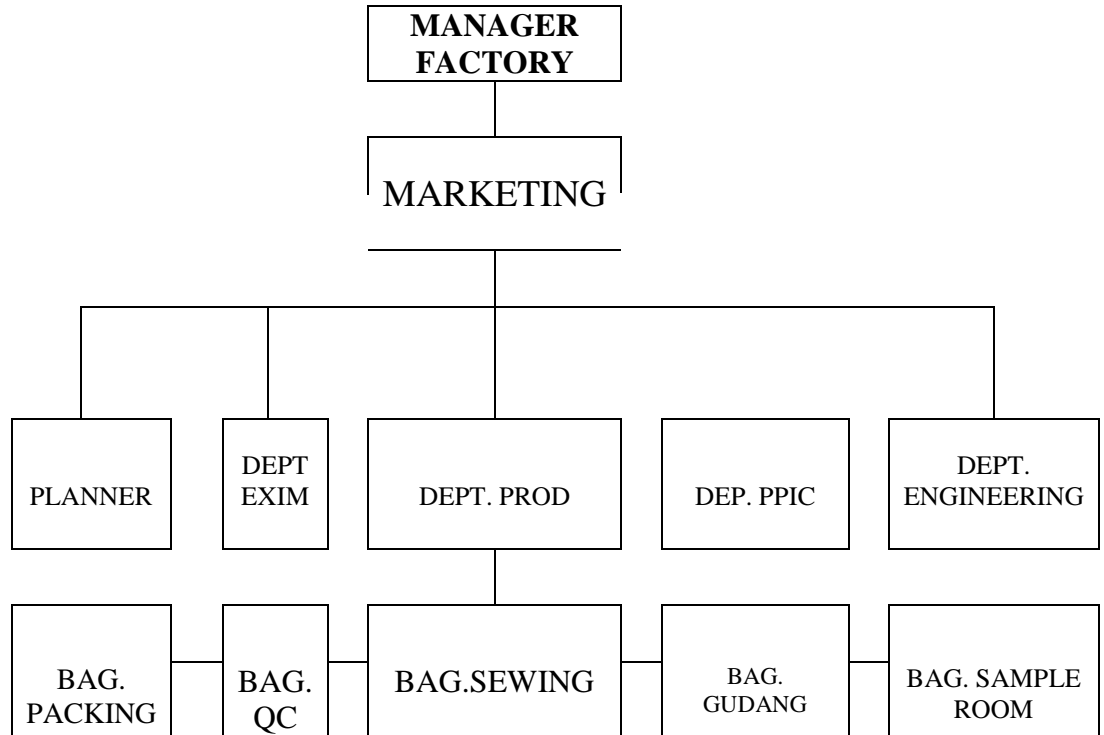
- 1) Panel yang telah dipotong dan di beri *fusing* di transfer ke bagian *sewing* dan dilakukan per *style* atau per lot untuk menghindari tercampurnya panel satu jenis dengan jenis lainnya.
- 2) PPS atau pilot adalah contoh garmen yang dibuat oleh *line pilot* atau supervisor atau berdasarkan sample yang telah disetujui *buyer*. Tujuan dibuatnya PPS adalah untuk menemukan kesulitan saat menjahit, menentukan *time study*, menentukan *work study* , keakuratan spesifikasi ukuran , dan sebagai petunjuk untuk membuat *pre lay out* mesin.
- 3) Pengecekan PPS / Pilot dilakukan oleh kepala departemen *sewing*, *sample room* dan *QC buyer*. Masing masing pihak tersebut memberikan informasi tambahan, menentukan proses kritikal dan memberikan solusi atau metode kerja yang benar berkenaan dengan tingkat kesulitan produk yang akandibuat.

e. Finishing-Packing

Merupakan bagian terakhir dari urutan proses produksi yang mempunyai tugas utama memastikan bahwa produk yang akan dikirim dalam keadaan yang baik dan sempurna dari segi mutu, penampilan dan kesesuaian dengan spesifikasi pengepakan yang telah ditentukan oleh *buyer*. Tahapan proses yang pada umumnya dilakukan oleh beberapa produsen garmen adalah:

- 1) *Trimming*, membuang semua sisa benang yang masih menempel pada garment. Ada juga garmen yang dilakukan proses pembersihan kotoran berupa debu, sisa benang, sisa fabrics dengan menggunakan *blower*.
- 2) *Metal Detector*, memasukkan produk garmen kedalam alat untuk memindai adanya logam atau komponen yang tidak diinginkan yang membahayakan customer misalnya: patahan jarum jahit.
- 3) *Ironing*, atau proses setrika pada garment jadi.
- 4) Memasang identitas produk garmen berupa:
 1. *Price tag* , label harga jual garmen di toko atau retail.
 2. *Hang Tag* , memuat merk atau logo produsen.
 3. *Brand label* atau label yang memuat lambang atau logo ataumerek.
- 5) Garment dilipat secara manual sesuai dengan detail dari *buyer* dan tidak semua produk garmen dilipat karena ada garmen yang digantung dengan memakai hanger.
- 6) *Polybag*, garmen dimasukkan ke dalam kantung plastik untuk menghindari debu dan pemasangan stiker dipolybag.

Produk akhir / *finish good* siap dikirim ke *packing* untuk dipack dengan carton kemudian di loading di container untuk di kirim ke *buyer*.



Gambar 4.1
Struktur organisasi

1. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 200 berdasar dari semua karyawan PT Sahabat Unggul International yang berjumlah 800, dan batas toleransi kesalahan 5%. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 200 responden yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu mereka dalam bekerja. Penjelasan responden dilakukan secara menyeluruh dimana sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Penulis membagikan

kuisoner ke 10 responden untuk uji validitas dan realibilitas tanggal 8-10 maret, setelah data di olah dan hasilnya valid dan reliabel di lanjut kan membagikan ke 200 responden selama 14 hari di mulai pada tanggal 11-26 maret 2022 di bagikan sebanyak 341 responden, dan data dari 45 responden rusak , yang di olah dengan SPSS versi 25 sebanyak 200 responden.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase % |
|---------------|--------|--------------|
| Pria | 79 | 39,5% |
| Wanita | 121 | 60,5% |
| Total | 200 | 100% |

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 menunjukkan dari 200 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin wanita sejumlah 121 responden (60,5%), di ikuti jenis kelamin pria 79 responden (39,5%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

| Usia | Jumlah | Presentase% |
|---------------|--------|-------------|
| <30 tahun | 135 | 67,5% |
| 31 – 45 tahun | 45 | 22,5% |
| 41 – 50 tahun | 20 | 10% |
| Total | 200 | 100% |

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 menunjukkan dari 200 responden dominan berusia dibawah 30 tahun diperoleh hasil 135 responden (67,5%), di ikuti 45 responden (22,5%) berusia 31-40 tahun, dan 20 responden (10%) berusia 41-50 tahun.

c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

| Pendidikan | Jumlah | Persentase % |
|-------------------|---------------|---------------------|
| SD | 16 | 8% |
| SMP | 25 | 12,5% |
| SMA | 138 | 69% |
| S1 | 18 | 9% |
| Total | 200 | 100% |

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 menunjukkan dari 200 responden dominan SMA, berpendidikan S1 diperoleh hasil 18 responden (9%), 138 responden (69%) berpendidikan SMA, 25 responden (12,5%) berpendidikan SMP, 16 responden (8%) berpendidikan SD .

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase % |
|-------------------|---------------|---------------------|
| < 1 tahun | 123 | 61,5% |
| 1 – 3 tahun | 50 | 25% |
| > 3 tahun | 27 | 13,5% |
| Total | 200 | 100% |

Sumber data primer diolah, 2022

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 menunjukkan dari 200 responden dominan dengan masa kerja di bawah 1 tahun diperoleh hasil 123 responden (61,5%), 50 responden (25%) dengan masa kerja diatas 1-3 tahun, dan 27 responden (13,5%) dengan masa kerja >3 tahun,

2 . Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mencari kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (Disiplin kerja, Komitmen, dan Karakterinstik Individu) secara parsial terhadap variabel terikat (*Total Quality Management*). Hasil pengujian korelasi sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | | |
|----------------------------|---------------------|---------------------|----------|----------------------------|--------|
| | | Disiplin kerja | Komitmen | karakterinstik individu | TQM |
| Disiplin kerja | Pearson Correlation | 1 | .812** | .992** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Komitmen | Pearson Correlation | .812** | 1 | .818** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| karakterinstik individu | Pearson Correlation | .992** | .818** | 1 | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| TQM | Pearson Correlation | .735** | .760** | .741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data primer,2022

Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana variabel disiplin kerja (X_1) terhadap *total quality management* (Y). Nilai korelasi sebesar 0,735 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat hubungan kuat terhadap *Total Quality Management*.
- b) Korelasi sederhana variabel Komitmen (X_2) terhadap *total quality management* (Y). Nilai korelasi sebesar 0,760 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen terdapat hubungan kuat terhadap *total quality management*.
- c) Korelasi sederhana variabel karakterinstik individu (X_3) terhadap *total quality management*. (Y). Nilai korelasi sebesar 0,741 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Karakterinstik Individu terdapat hubungan kuat terhadap *total quality management*.

2.Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, karakterinstik individu) atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. secara simultan terhadap variabel terikat (*total quality management*). Hasil pengujian korelasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .796 ^a | 0.634 | 0.629 | 2.544 |

a. Predictors: (Constant), karakteristik individu, Disiplin kerja, komitmen

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,796 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 , Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap *Total Quality Management*.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu) secara parsial terhadap variabel terikat (*total quality management*). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

a. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap *total quality management* (Y)

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Sederhana
Disiplin Kerja terhadap *Total Quality Management*
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.518 | 1.323 | | 7.192 | .000 |
| | Disiplin kerja | .679 | .044 | .735 | 15.267 | .000 |

a. Dependent Variable: TQM
 Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin Kerja terhadap *Total Quality Management* dapat dituliskan, $Y = 9.518 + 0,679 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja terhadap *total quality management* bernilai positif, artinya jika disiplin kerja sama dengan 1 maka *total quality management* naik sebesar 0,679.

b.) Pengaruh Komitmen (X_2) terhadap *Total Quality Management* (Y)

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Sederhana
Pengaruh Komitmen terhadap *Total Quality Management*
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.902 | 1.265 | | 7.036 | .000 |
| | Komitmen | .701 | .043 | .760 | 16.465 | .000 |

a. Dependent Variable: TQM

a. Dependent Variable: TQM

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.8 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variable komitmen terhadap *total quality management*

dapat dituliskan, $Y = 8,902 + 0,701X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel komitmen terhadap *total quality management* bernilai positif artinya jika komitmen sama dengan 1 maka komitmen naik sebesar 0,701.

c) Pengaruh karakteristik individu (X_3) terhadap *total quality management* (Y)

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Sederhana
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Total Quality Management*
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.203 | 1.390 | | 7.338 | .000 |
| | Karakteristik individu | .657 | .047 | .706 | 14.031 | .000 |

a. Dependent Variable: TQM

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik individu terhadap *Total Quality Management* dapat dituliskan, $Y = 10,23 + 0,657 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik individu terhadap *Total Quality Management* bernilai positif artinya jika karakteristik individu sama dengan 1 maka *total quality management* naik sebesar 0,657.

3) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, komitmen, karakteristik individu) secara simultan terhadap variabel terikat (*total quality management*). Hasil

pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu
Terhadap *Total Quality Management*

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|------------------------|---------------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.125 | 1.290 | | 4.748 | .000 |
| | Disiplin kerja | .289 | .069 | .312 | 4.166 | .000 |
| | Komitmen | .306 | .083 | .332 | 3.697 | .000 |
| | karakteristik individu | .201 | .069 | .216 | 2.899 | .004 |

a. Dependent Variable: TQM
 Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan dan di jelaskan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,125 + 0,289X_1 + 0,306X_2 + 0,201X_3$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah :

a) Konstanta (a) = 6,125

Artinya disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu di asumsikan tetap atau 0 maka *total quality management* nilai positif sebesar 6,125.

b) Koefisien regresi (b_1) = 0,289

Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu komitmen dan karakterinstik individu jika naik satu satuan maka disiplin kerja berpengaruh terhadap *total quality management* dalam kenaikan sebesar 0,289

c) Koefisien regresi (b_2) = 0,306

Artinya komitmen berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu disiplin dan karakterinstik individu naik satu satuan maka komitmen berpengaruh terhadap *total quality management* dalam kenaikan sebesar 0,306.

d) Koefisien regresi (b_3) = 0,201

Artinya karakterinstik individu berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja dan komitmen naik satu satuan maka karakterinstik individu berpengaruh terhadap *total quality management* dalam kenaikan sebesar 0,201.

c. Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, komitmen, dan karakterinstik individu terhadap variabel terikatnya yaitu *total quality management*. Hasil pengujian determinasi yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS Versi 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi
(Adjusted R Square)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .796 ^a | 0.634 | 0.629 | 2.544 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Disiplin kerja, Komitmen

Sumber data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,629. Hal ini berarti variabel (disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu) mampu menerangkan sebesar 63% terhadap variable terikatnya (*Total Quality Management*). Sedangkan sisanya (37%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International seperti : Motivasi, kinerja karyawan, kompensasi dan lainnya.

d. Pengujian Hipotesis.

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variable yaitu disiplin kerja (X_1), komitmen (X_2) dan karakteristik individu (X_3) secara parsial terhadap *total quality management* (Y). Hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitunganya diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.125 | 1.290 | | 4.748 | .000 |
| | Disiplin kerja | .289 | .069 | .312 | 4.166 | .000 |
| | Komitmen | .306 | .083 | .332 | 3.697 | .000 |
| | Karakteristik individu | .201 | .069 | .216 | 2.899 | .004 |

a. Dependent Variable: TQM

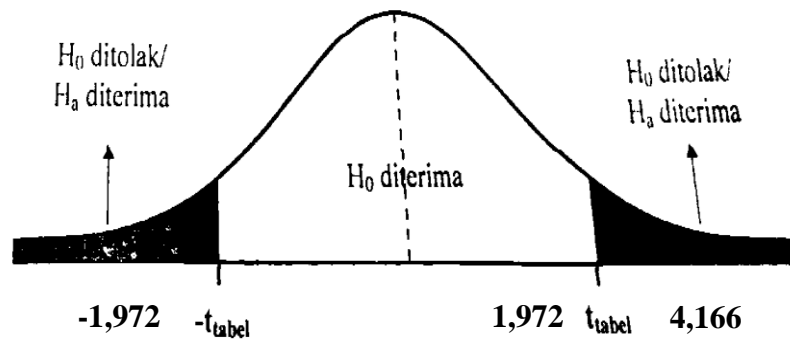
Sumber data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.12, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai t hitung sebesar 4.166 , sedangkan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1.972, artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yakni $4.166 > 1.972$. Nilai signifikansi variable disiplin kerja sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak atau signifikan, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *total quality management*.

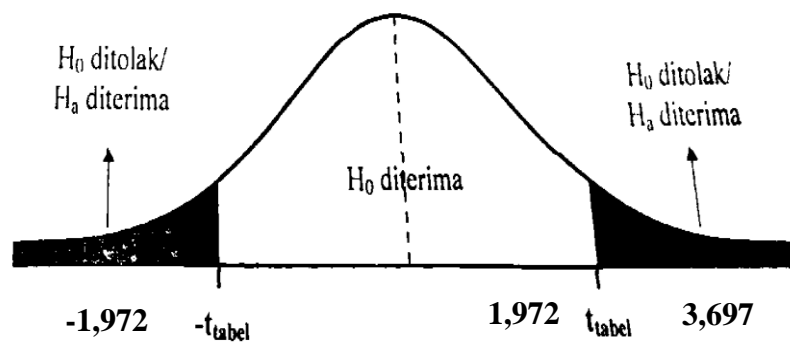
Uji t secara parsial antara disiplin kerja dan total quality management dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Uji t Parsial Variabel Disiplin Kerja
Terhadap *Total Quality Management*

2) Variabel Komitmen (X2)

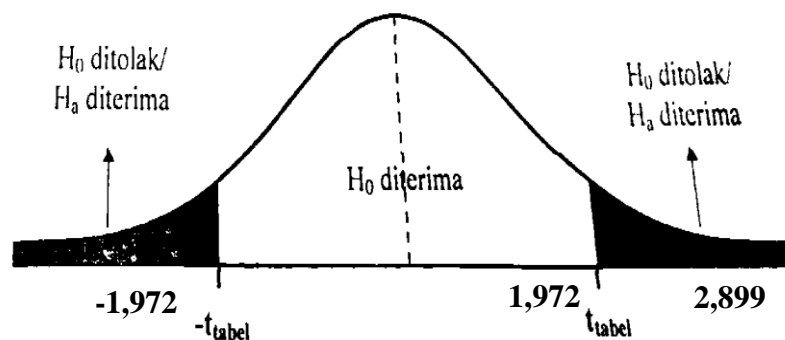
Berdasarkan tabel 4.12 pada hal 65, diketahui bahwa variabel komitmen mempunyai t hitung sebesar 3,697 , sedangkan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1.972, artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yakni $3,697 > 1,972$. Nilai signifikansi variable disiplin kerja sebesar 0.000 yang artinya $< 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} tolak, sehingga dapat disimpulkan Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap *total quality management*. Hasil di atas dapat digambarkan pada gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4.3
Uji t Parsial Variabel Komitmen
Terhadap *Total Quality Management*

3) Variabel Karakteristik Individu (X3)

Berdasarkan tabel 4.12 pada hal 65 diketahui bahwa variabel karakteristik Individu mempunyai t hitung sebesar 2,899 dan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1.972, artinya t hitung > t tabel, yakni $2,899 > 1,972$. Nilai signifikansi variable disiplin kerja sebesar 0.004 yang artinya < 0.05 maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, sehingga dapat disimpulkan Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap *total quality management*. Hasil di atas dapat digambarkan pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.4
Uji t Parsial Variabel Karakteristik individu
Terhadap *Total Quality Management*

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable (X) secara simultan terhadap (Y) Hasil uji F yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2201.095 | 3 | 733.698 | 113.332 | .000 ^b |
| | Residual | 1268.885 | 196 | 6.474 | | |
| | Total | 3469.980 | 199 | | | |

a. Dependent Variable: TQM

b. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Disiplin kerja, Komitmen

Sumber data primer, 2022

Ha1, Ha2, Ha3 : terdapat pengaruh disiplin kerja, komitmen, karakteristik individu secara simultan terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.

Kriteria Ha1, Ha2, Ha3 yang diajukan :

- 1) Jika nilai Sig < α (0.05) maka Ha1 diterima
- 2) Jika nilai Sig > α (0.05) maka Ha1 ditolak

Uji F juga bisa dilihat dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kaidah pengujian:

- 1) Jika F hitung \geq F tabel maka Ha1 diterima (signifikan)
- 2) Jika F hitung \leq F tabel maka Ha1 ditolak (tidak signifikan)

Ho : tidak ada pengaruh disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu secara simultan terhadap *total quality management*.

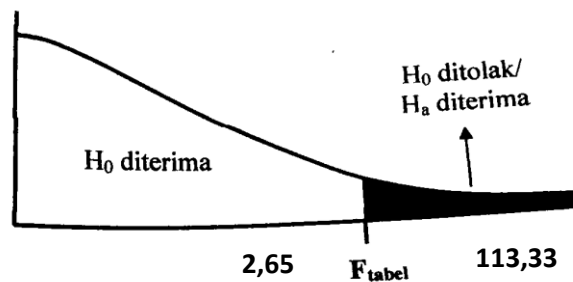
Ha: ada pengaruh disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu secara simultan terhadap *total quality management*.

Dari perhitungan diperoleh kesimpulan nilai F_{hitung} 113.33 > f_{tabel} 2,65 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga nilai fhitung terletak pada

daerah H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu terhadap *total quality management*.

Uji F secara simultan antara disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu secara simultan terhadap *total quality management* dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.5
Hasil Uji F (Simultan)
Variabel(X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y)



B. Pembahasan

Disiplin kerja dengan *Total Quality Management* memiliki hubungan yang sangat erat di dalam penentuan hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh korelasi sederhana disiplin kerja terhadap *total quality management* nilai korelasi sebesar 0,735 mempunyai hubungan kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Regresi linier sederhana dalam hubungan Disiplin Kerja terhadap *Total Quality Management* di peroleh hasil , $Y = 9.518 + 0,679 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja terhadap *total quality management* bernilai positif, artinya jika disiplin kerja sama dengan 1 maka *total quality*

management naik sebesar 0,679. Dalam membahas hubungan disiplin kerja terhadap TQM hasil t hitung sebesar 4.166, t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 4.166, artinya t hitung > t tabel yakni $4.166 > 1,972$. Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 hasilnya H_0 diterima dan H_0 ditolak atau signifikan, Disiplin kerja terhadap *total quality management* hasil penelitian dilihat dari taraf signifikansi secara parsial di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} 4,748 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap *total quality management* PT Sahabat Unggul International. Disiplin kerja secara teori memiliki tujuan meningkatkan produktivitas karyawan, memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya, untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan dalam bekerja tapi hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap *total quality management*. Hasil pada pengujian H_0 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusyda, (2020) yang meneliti mengenai Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah Semarang) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM. Menurut Rivai, (2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Namun Disiplin kerja di PT Sahabat Unggul International yang masih rendah dengan keterlambatan karyawan tinggi mempengaruhi *Total Quality Management* perusahaan menjadi kurang baik.

Komitmen berpengaruh erat terhadap *Total Quality Management* dalam pencapaian hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh komitmen terhadap *total quality management*. Didapatkan hasil nilai korelasi sebesar 0,760 mempunyai hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Perhitungan Regresi sederhana Komitmen terhadap *total quality management* di dapat hasil, $Y = 8,902 + 0,701X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variable komitmen terhadap *total quality management* bernilai positif artinya jika komitmen sama dengan 1 maka komitmen naik sebesar 0,701. Pengaruh Komitmen terhadap *Total Quality Management* Hasil penelitian dilihat dari taraf signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa nilai kesimpulan nilai t_{hitung} sebesar 3,697 > t_{tabel} 1,972 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap *total quality management*. Hasil pada pengujian H_{a2} ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap TQM, hasil penelitian ini dapat di simpulkan semakin tinggi dukungan dan komitmen dalam menerapkan TQM, maka akan semakin meningkat kinerja dari organisasi UMKM Konfeksi di kota Bukittinggi. Menurut Kaswan, (2017) Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen

kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Dengan adanya keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, hal ini berarti bahwa individu akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi di bandingkan individu yang tidak mempunyai komitmen tinggi.

Hubungan antara karakterinstik individu terhadap *total quality management* sangat erat dalam pencapaian hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh korelasi sebesar 0,741 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 42. Karakterinstik individu terhadap *Total Quality Management* dalam regresi sederhana terdapat perhitungan $Y = 10,23 + 0,657 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk Karakterinstik individu terhadap *Total Quality Management* bernilai positif artinya jika karakterinstik individu sama dengan 1 maka *total quality management* naik sebesar 0,657. Pengaruh Karakterisntik Individu Terhadap *Total Quality Management* Hasil Penelitian di lihat dari taraf signifikasi secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,899 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikasi $0,004 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara karakterisntik individu terhadap *total quality management*. Hasil pada pengujian H_{a3} ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardalena (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakterinstik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (PDAM Baturaja Kab.OKU) di ketahui bahwa

karakteristik individu berpengaruh positif terhadap TQM. Menurut Rivai (2017) Karakteristik individu merupakan Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat yang dimiliki seseorang untuk membedakannya dengan orang lain. PT Sahabat Unggul International harus lebih mengutamakan karakteristik individu dilakukan melalui peningkatan pendidikan dan kemampuan karyawan dalam penerimaan karyawan sehingga *total quality management* akan meningkat.

Berdasarkan hasil korelasi berganda Disiplin kerja, Komitmen, dan Karakteristik individu terhadap *Total Quality Management* diketahui dari R sebesar 0,796 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 , Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap *Total Quality Management*. Berdasarkan hasil Regresi Berganda di dapat Konstanta 6,125 Artinya disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu di asumsikan tetap atau 0 maka *total quality management* nilai positif sebesar 6,125. Hasil perhitungan Disiplin kerja terhadap komitmen dan karakteristik individu di peroleh angka sebesar 0,289 berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan komitmen terhadap disiplin dan karakteristik individu diperoleh angka sebesar 0,306 berpengaruh positif dan signifikan. Perhitungan karakteristik individu terhadap disiplin kerja dan komitmen di peroleh angka sebesar 0,201 berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil Perhitungan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,629. Hal ini berarti variabel (disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik

individu) mampu menerangkan sebesar 63% terhadap variable terikatnya (*Total Quality Management*). Sedangkan sisanya (37%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International seperti : Motivasi, kinerja karyawan, kompensasi dan lainnya.

Dalam Pembahasan Uji F Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan karakteristik individu terhadap *total quality management*. Hasil Fhitung sebesar 113,33 dilihat dari taraf signifikansi secara simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 113,33 > f_{tabel} 2,65$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu terhadap *total quality management*. penelitian yang dilakukan oleh Habib, (2020) yang meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Manajemen (Universitas Prima Indonesia) Hasil penelitiannya Disiplin Kerja, Komitmen, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *total quality management*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variable disiplin kerja berpengaruh terhadap *Total Quality Management*, variable komitmen, dan karakteristik individu berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap *total quality management*, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana variabel (X1) disiplin kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap *total quality management* (Y) sebesar 0,735 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 pada tabel 3.4 halaman 42. Hasil regresi sederhana variabel disiplin kerja terhadap *total quality management* dapat dituliskan, $Y = 9,518 + 0,679X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja terhadap *total quality management* bernilai positif artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka *total quality management* naik sebesar 0.679. Hasil uji t (parsial) nilai $t_{hitung} 4,166 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap *total quality management*. Maka H_0 yang menyatakan bahwa: “disiplin kerja berpengaruh terhadap *total quality management* di PT Sahabat Unggul International “ diterima”.
2. Hasil korelasi sederhana sederhana variabel komitmen (X2) terdapat hubungan yang kuat terhadap *total quality management* (Y) sebesar 0.760 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4 halaman 42. Hasil regresi linier sederhana untuk variabel komitmen terhadap *total quality management* dapat dituliskan, $Y = 8,902 + 0,701X_2$. Jadi dapat di simpulkan

bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel komitmen terhadap *total quality management* bernilai positif artinya jika komitmen naik satu satuan maka *total quality management* naik sebesar 0,701, Hasil uji t (parsial) nilai $t_{hitung} 3,697 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap *total quality management*. Maka H_{a2} yang menyatakan bahwa: “Komitmen berpengaruh terhadap *total quality management* di PT Sahabat Unggul International “ diterima.

3. Hasil korelasi sederhana variabel Karakteristik Individu (X_3) terdapat hubungan yang kuat terhadap *total quality management* sebesar 0,741 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4 halaman 42. Hasil regresi linier sederhana variabel karakteristik individu terhadap *total quality management* dapat dituliskan, $Y = 10,203 + 0,657 X_3$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel karakteristik individu terhadap *total quality management* bernilai positif artinya jika karakteristik individu naik satu satuan maka *total quality management* naik sebesar 0,657. Hasil uji t nilai $t_{hitung} 2,899 > t_{tabel} 1,972$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,005$ artinya ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap *total quality management*. Maka H_{a3} yang menyatakan bahwa: “karakteristik individu berpengaruh terhadap *total quality management* di PT Sahabat Unggul International “ diterima.
4. Nilai korelasi berganda variabel yaitu disiplin kerja (X_1), komitmen (X_2) dan karakteristik individu (X_3) secara simultan terhadap *total quality management* (Y) secara simultan terdapat hubungan yang kuat terhadap *total quality management* sebesar 0,796 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di

antara 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4 halaman 42. Hasil regresi berganda nilai $F_{hitung} 113,33 > F_{tabel} 2,65$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu terhadap *total quality management*. Maka H_{a4} yang menyatakan bahwa: Disiplin Kerja, Komitmen dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap *total quality management* di PT Sahabat Unggul International “ diterima.

5. Hasil determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,629 artinya variable Disiplin kerja (X1), Komitmen (X2) dan Karakteristik individu (X3) mampu menerangkan sebesar 0,629 di bulatkan menjadi 63% terhadap variabel terikatnya *total quality management* (Y). Sedangkan sisanya 37% didapat dari perhitungan ($100\% - 63\%$) diterangkan variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, stress kerja, prestasi kerja dan sebagainya.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang didapat diberikan sebagai berikut :

1. Diharapkan dalam penerapan disiplin kerja pada PT Sahabat Unggul International berdasarkan pertimbangan yang matang, misal dengan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang kurang disiplin, atau memberikan insentive kepada karyawan yang disiplin jadi bisa di jadikan perlombaan untuk karyawan yang paling disiplin akan mendapat insentive lebih banyak, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan dan berpengaruh baik terhadap *total quality management*.
2. Penerapan Komitmen hendaknya perusahaan harus memberikan pengetahuan tentang komitmen secara benar dan memberikan pemahaman terhadap

keseriusan dalam melakukan pekerjaan dan prosedur karyawan kontrak untuk mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak jika kinerja karyawan baik di lanjut menjadi karyawan tetap jadi karyawan mendapat perhatian dari perusahaan, dan lingkungan yang nyaman seperti, fasilitas makanan yang bermutu tinggi, tempat ibadah yang bersih dan lainnya. Peraturan pemerintah yang lain bisa di jalankan, agar karyawan mempunyai keterikatan yang baik terhadap perusahaan.

3. Karakteristik individu di sesuaikan dengan standart perusahaan mulai dari pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk mencapai *total quality management* yang baik di PT Sahabat Unggul International memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengerti tujuan perusahaan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan kemampuan saat rekrutmen karyawan.
4. Saran bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti di tempat lain, faktor lain yang dapat mempengaruhi *total quality management* karena faktor disiplin kerja, komitmen dan karakteristik individu berpengaruh sebesar 63% sehingga masih ada 37% faktor lain yang mempengaruhi *total quality management* selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap *total quality management* seperti motivasi, prestasi kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiany, Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen , dan karakterinstik Individu terhadap Total Quality Management, (*ISSN-O 2656-8314, Pareso Jurnal, Vol. 3, No. 3 September 2021, hal. 585-598*)
- Duwi, (2017) Data olah data & konsultasi SPSS. No. 0001/IUMK-SEDAYU/XII/2017. [Tel:085743742420](tel:085743742420), Email: duwiuwm@gmail.com.
- Ervin, (2020). Pengaruh komitmen, komitmen ,karakterinstik individu terhadap TQM (PDAM Batu Raja Kab.OKU). Email : vivinbaturaja74@gmail.com.
- Faza, R. (2020). Pengaruh komitmen, karakterinstik individu terhadap TQM *Jurnal sumber daya manusia*, 10(1), 1-12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakterinstik Individu Terhadap TQM. *Progam Studi manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.ISSN (2089-8592)*.
- Harlie, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Pengembangan Karier terhadap TQM PT Bank Sumut Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, (2019). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan,(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 46-64.
- Hasibuan,(2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap TQM. Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah Semarang, Universitas Mulawarman. Email: eril.smd@gmail.com, jurnal.
- Indraningsih, K. S. (2017, August). Mewujudkan keunggulan komparatif menjadi keunggulan kompetitif melalui pengembangan kemitraan usaha hortikultura. *In Forum Penelitian Agro Ekonomi (Vol. 24, No. 1, pp. 61-76)*.
- Junaidi. (2010). junaidichaniago.wordpress.com (ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf)
- Junaidi. (2010). junaidichaniago.wordpress.com, (2010/05/18)
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh komitmen dan karakterinstik individu terhadap TQM koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kalangi, R. (2016). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18.

- Kaswan, (2017). Pengaruh Komitmen, disiplin kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018*
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan TQM Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- LAWLER III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Lubis, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap TQM PT Bank Sumut medan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Univesitas Al Azar Medan*.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mardalena, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap TQM Studi kasus pada PDAM Batu Raja Kab.OKU. *Email: vivinbaturaja74@gmail.com*.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap TQM Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan peran, Fisik lingkungan kerja terhadap TQM Pegawai di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- Pasaribu, (2017). Pengaruh Komitmen, Persepsi dan Penerapan Pilar Dasar *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada BUMN Manufaktur di Indonesia), *Fakultas Ekonomi UPN "Veteran"*. *email: pasaribuhiras@yahoow.com*.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai,(2017) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap TQM pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makasar .*Email : munawanyn@gmail.com Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa*.

- Rivai,(2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X*.
- Rivai,(2019).Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Banjarmasin 70123 Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968*
- S.P, Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap *Total Quality Managemen Outsourcing* Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap TQM Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap TQM di Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Wijayani,(2017) Pengaruh *Total Quality Managemen* Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT. BAHANA BUANABOX, SAYUNG). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*. Email: *ariyanto14kk@gmail.com*
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap TQM di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, DAN
KARAKTERINSTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY*
MANAGEMENT
PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT Sahabat Unggul International

Terima kasih atas partisipasi saudara menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Sendi Cahyani
NPM : 18510081

Saya sangat menghargai kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan saudara, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
b. Pendidikan terakhir : 1. SD 2.SMP 3.SMA/SMK 4.S1
c. Usia (Tahun) : 1. 20-29 2. 30-39 3. 40-49 4. > 50 Th
d. Masa kerja (Tahun) : 1. 0-3 2. 4-10 3. >10

B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila anda **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 1

1. Disiplin Kerja (X₁)

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | |
|----|---|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan | | | | | |
| 2 | Memberitahu dahulu (surat izin) jika berhalangan hadir bekerja/absen . | | | | | |
| 3 | Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan . | | | | | |
| 4 | Saya setuju diberi sanksi jika melanggar peraturan | | | | | |
| 5 | Apakah anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja | | | | | |
| 6 | Dalam pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 7 | Saya selalu mengerjakan apa yang diperintah oleh atasan | | | | | |
| 8 | Apakah anda mengakui kesalahan jika benar –benar bersalah | | | | | |

2. Komitmen (X₂)

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | SK | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Apakah perusahaan tempat saudara bekerja merupakan tempat terbaik untuk aktualisasi diri. | | | | | |
| 2 | Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini, karena fasilitas sesuai yang saya harapkan. | | | | | |
| 3 | Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar | | | | | |
| 4 | Berkeinginan menghabiskan usia di organisasi ini | | | | | |
| 5 | Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. | | | | | |
| 6 | Walaupun perusahaan sedang banyak masalah, saudara akan tetap bekerja di perusahaan saudara. | | | | | |
| 7 | Apakah saudara bangga dengan keadaan perusahaan saat ini. | | | | | |
| 8 | Fasilitas saudara di perusahaan terpenuhi sesuai keinginan saudara | | | | | |

3. Karakteristik Individu (X₃)

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Karyawan diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri agar meningkat | | | | | |
| 2 | Karyawan diberikan proses pembelajaran. agar pekerjaan yang di berikan sesuai dengan standar kerja yang diinginkan | | | | | |
| 3 | Masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 4 | Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Usia mempengaruhi pekerjaan yang di hasilkan karyawan | | | | | |
| 6 | Jenis kelamin mempengaruhi dalam mengerjakan pekerjaan dan cara mengatasi permasalahan | | | | | |
| 7 | Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru | | | | | |
| 8 | Jumlah imbalan yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang saya lakukan | | | | | |

4. Total Quality Management (Y)

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pelanggan dapat dengan mudah mengajukan keluhan | | | | | |
| 2 | Tiap departemen melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinan sesuai dengan waktu yang di tetapkan | | | | | |
| 3 | Apakah karyawan puas dengan cara atasan dalam membuat keputusan | | | | | |
| 4 | Penerapan pengukuran yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kesesuaian manajemen mutu. | | | | | |
| 5 | Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas | | | | | |
| 6 | Manajemen memiliki rencana operasional yang menggambarkan sasaran kualitas | | | | | |
| 7 | Sistem perencanaan yang dilakukan perusahaan secara efektif meningkatkan kualitas terhadap pelayanan | | | | | |
| 8 | Manajemen memiliki rencana operasional yang menggambarkan sasaran kualitas | | | | | |

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

| NO Res | Disiplin Kerja (X1) | | | | | | | | total |
|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Dis_1 | Dis_2 | Dis_3 | Dis_4 | Dis_5 | Dis_6 | Dis_7 | Dis_8 | |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 24 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

2. Variabel Komitmen (X2)

| NO Res | Disiplin Kerja (X1) | | | | | | | | total |
|--------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | Ko_1 | Ko_2 | Ko_3 | Ko_4 | Ko_5 | Ko_6 | Ko_7 | Ko_8 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |

3. Variabel Karakteristik (X3)

| No Resp | Karakteristik Individu (X3) | | | | | | | | Total |
|---------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Ka_01 | Ka_02 | Ka_03 | Ka_04 | Ka_05 | Ka_06 | Ka_07 | Ka_08 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 22 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |

4. Variabel Total Quality Management (Y)

| No Resp | TQM (Y) | | | | | | | | TOTAL |
|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | TQM01 | TQM02 | TQM03 | TQM04 | TQM05 | TQM06 | TQM07 | TQM08 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS VALIDITAS (Uji Coba 10 Responden)

1. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

| | | Correlations | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | total |
| x1 | Pearson Correlation | 1 | .441 | .313 | .784** | .294 | .552 | .891** | .479 | .762* |
| | Sig. (2-tailed) | | .202 | .379 | .007 | .410 | .098 | .001 | .161 | .010 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x2 | Pearson Correlation | .441 | 1 | .662* | .667* | .593 | .604 | .600 | .645* | .782** |
| | Sig. (2-tailed) | .202 | | .037 | .035 | .071 | .065 | .067 | .044 | .007 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3 | Pearson Correlation | .313 | .662* | 1 | .575 | .952** | .917** | .447 | .933** | .832** |
| | Sig. (2-tailed) | .379 | .037 | | .082 | .000 | .000 | .196 | .000 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x4 | Pearson Correlation | .784** | .667* | .575 | 1 | .527 | .557 | .946** | .574 | .881** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .035 | .082 | | .117 | .094 | .000 | .083 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x5 | Pearson Correlation | .294 | .593 | .952** | .527 | 1 | .881** | .345 | .816** | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | .410 | .071 | .000 | .117 | | .001 | .329 | .004 | .009 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x6 | Pearson Correlation | .552 | .604 | .917** | .557 | .881** | 1 | .527 | .959** | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .065 | .000 | .094 | .001 | | .118 | .000 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x7 | Pearson Correlation | .891** | .600 | .447 | .946** | .345 | .527 | 1 | .563 | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .067 | .196 | .000 | .329 | .118 | | .090 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x8 | Pearson Correlation | .479 | .645* | .933** | .574 | .816** | .959** | .563 | 1 | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .161 | .044 | .000 | .083 | .004 | .000 | .090 | | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson | .762* | .782** | .832** | .881** | .770** | .873** | .846** | .871** | 1 |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .007 | .003 | .001 | .009 | .001 | .002 | .001 | |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Correlations

| | | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | total |
|----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x1 | Pearson | 1 | .557 | 1.000* | .832** | .557 | 1.000* | .557 | 1.000* | .950** |
| | Correlation | | | * | | | * | | * | |
| | Sig. (2-tailed) | | .094 | .000 | .003 | .094 | .000 | .094 | .000 | .000 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x2 | Pearson | .557 | 1 | .557 | .642* | 1.000* | .557 | 1.000* | .557 | .780** |
| | Correlation | | | | | * | | * | | |
| | Sig. (2-tailed) | .094 | | .094 | .045 | .000 | .094 | .000 | .094 | .008 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3 | Pearson | 1.000* | .557 | 1 | .832** | .557 | 1.000* | .557 | 1.000* | .950** |
| | Correlation | * | | | | | * | | * | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .094 | | .003 | .094 | .000 | .094 | .000 | .000 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x4 | Pearson | .832** | .642* | .832** | 1 | .642* | .832** | .642* | .832** | .896** |
| | Correlation | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .045 | .003 | | .045 | .003 | .045 | .003 | .000 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x5 | Pearson | .557 | 1.000* | .557 | .642* | 1 | .557 | 1.000* | .557 | .780** |
| | Correlation | | * | | | | | * | | |
| | Sig. (2-tailed) | .094 | .000 | .094 | .045 | | .094 | .000 | .094 | .008 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x6 | Pearson | 1.000* | .557 | 1.000* | .832** | .557 | 1 | .557 | 1.000* | .950** |
| | Correlation | * | | * | | | | * | * | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .094 | .000 | .003 | .094 | | .094 | .000 | .000 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x7 | Pearson | .557 | 1.000* | .557 | .642* | 1.000* | .557 | 1 | .557 | .780** |
| | Correlation | | * | | | * | | | * | |
| | Sig. (2-tailed) | .094 | .000 | .094 | .045 | .000 | .094 | | .094 | .008 |
| N | | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| x8 | Pearson Correlation | 1.000 [*] | .557 | 1.000 [*] | .832 ^{**} | .557 | 1.000 [*] | .557 | 1 | .950 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .094 | .000 | .003 | .094 | .000 | .094 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| total | Pearson Correlation | .950 ^{**} | .780 ^{**} | .950 ^{**} | .896 ^{**} | .780 ^{**} | .950 ^{**} | .780 ^{**} | .950 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .000 | .000 | .008 | .000 | .008 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Variabel Karakteristik Individu (X₃)

Correlations

| | | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | total |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| x1 | Pearson Correlation | 1 | .796 ^{**} | .667 [*] | .796 ^{**} | .667 [*] | .667 [*] | .796 ^{**} | .667 [*] | .898 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .035 | .006 | .035 | .035 | .006 | .035 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x2 | Pearson Correlation | .796 ^{**} | 1 | .429 | 1.000 [*] | .429 | .429 | 1.000 [*] | .429 | .833 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .217 | .000 | .217 | .217 | .000 | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3 | Pearson Correlation | .667 [*] | .429 | 1 | .429 | 1.000 [*] | 1.000 [*] | .429 | 1.000 [*] | .852 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | | .217 | .000 | .000 | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x4 | Pearson Correlation | .796 ^{**} | 1.000 [*] | .429 | 1 | .429 | .429 | 1.000 [*] | .429 | .833 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .217 | | .217 | .217 | .000 | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x5 | Pearson Correlation | .667 [*] | .429 | 1.000 [*] | .429 | 1 | 1.000 [*] | .429 | 1.000 [*] | .852 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | | .000 | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x6 | Pearson Correlation | .667 [*] | .429 | 1.000 [*] | .429 | 1.000 [*] | 1 | .429 | 1.000 [*] | .852 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | .000 | | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x7 | Pearson Correlation | .796 ^{**} | 1.000 [*] | .429 | 1.000 [*] | .429 | .429 | 1 | .429 | .833 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .217 | .000 | .217 | .217 | | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x8 | Pearson Correlation | .667* | .429 | 1.000* | .429 | 1.000* | 1.000* | .429 | 1 | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | .000 | .000 | .217 | | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| total | Pearson Correlation | .898** | .833** | .852** | .833** | .852** | .852** | .833** | .852** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .002 | .003 | .002 | .002 | .003 | .002 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.) Validitas variabel *Total Quality Management*

| | | Correlations | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | TQM_1 | TQM_2 | TQM_3 | TQM_4 | TQM_5 | TQM_6 | TQM_7 | TQM_8 | Total |
| TQM_1 | Pearson Correlation | 1 | .796** | .667* | .796** | .667* | .667* | .796** | .667* | .898** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .035 | .006 | .035 | .035 | .006 | .035 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_2 | Pearson Correlation | .796** | 1 | .429 | 1.000* | .429 | .429 | 1.000* | .429 | .833** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .217 | .000 | .217 | .217 | .000 | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_3 | Pearson Correlation | .667* | .429 | 1 | .429 | 1.000* | 1.000* | .429 | 1.000* | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | | .217 | .000 | .000 | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_4 | Pearson Correlation | .796** | 1.000* | .429 | 1 | .429 | .429 | 1.000* | .429 | .833** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .217 | | .217 | .217 | .000 | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_5 | Pearson Correlation | .667* | .429 | 1.000* | .429 | 1 | 1.000* | .429 | 1.000* | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | | .000 | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TQM_6 | Pearson Correlation | .667* | .429 | 1.000* | .429 | 1.000* | 1 | .429 | 1.000* | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | .000 | | .217 | .000 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_7 | Pearson Correlation | .796** | 1.000* | .429 | 1.000* | .429 | .429 | 1 | .429 | .833** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .217 | .000 | .217 | .217 | | .217 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TQM_8 | Pearson Correlation | .667* | .429 | 1.000* | .429 | 1.000* | 1.000* | .429 | 1 | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .217 | .000 | .217 | .000 | .000 | .217 | | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .898** | .833** | .852** | .833** | .852** | .852** | .833** | .852** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .002 | .003 | .002 | .002 | .003 | .002 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

OUTPUT SPSS RELIABILITAS (Uji Coba 10 Responden)

1. Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 26.10 | 23.211 | .654 | .928 |
| X2 | 26.50 | 24.944 | .712 | .918 |
| X3 | 26.00 | 24.222 | .774 | .913 |
| X4 | 26.60 | 23.156 | .832 | .908 |
| X5 | 25.90 | 26.322 | .715 | .919 |
| X6 | 25.80 | 26.400 | .846 | .914 |
| X7 | 26.50 | 23.389 | .785 | .912 |
| X8 | 25.90 | 24.322 | .828 | .909 |

2. Reliabilitas Variabel Komitmen (X₂)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .934 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 27.30 | 17.344 | .700 | .930 |
| X2 | 27.20 | 14.844 | .863 | .919 |
| X3 | 27.30 | 18.456 | .773 | .930 |
| X4 | 27.30 | 18.456 | .773 | .930 |
| X5 | 27.10 | 16.322 | .866 | .918 |
| X6 | 27.30 | 18.456 | .773 | .930 |

| | | | | |
|----|-------|--------|------|------|
| X7 | 27.10 | 14.322 | .872 | .920 |
| X8 | 27.10 | 14.322 | .872 | .920 |

3. Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (X₃)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 25.60 | 20.044 | .930 | .947 |
| X2 | 25.10 | 23.433 | .732 | .959 |
| X3 | 25.60 | 20.044 | .930 | .947 |
| X4 | 25.30 | 20.678 | .858 | .952 |
| X5 | 25.10 | 23.433 | .732 | .959 |
| X6 | 25.60 | 20.044 | .930 | .947 |
| X7 | 25.10 | 23.433 | .732 | .959 |
| X8 | 25.60 | 20.044 | .930 | .947 |

4. Reliabilitas Total Quality Management (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| X1 | 29.10 | 16.100 | .859 | .932 |
| X2 | 29.10 | 16.544 | .774 | .939 |
| X3 | 29.00 | 17.111 | .807 | .936 |
| X4 | 29.10 | 16.544 | .774 | .939 |
| X5 | 29.00 | 17.111 | .807 | .936 |
| X6 | 29.00 | 17.111 | .807 | .936 |
| X7 | 29.10 | 16.544 | .774 | .939 |
| X8 | 29.00 | 17.111 | .807 | .936 |

Lampiran 6

DATA HASIL PENELITIAN 200 RESPONDEN

1. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₁)

| No Resp | Disiplin Kerja (X ₁) | | | | | | | | Total |
|---------|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Dis_01 | Dis_02 | Dis_03 | Dis_04 | Dis_05 | Dis_06 | Dis_07 | Dis_08 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 26 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 26 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 10 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 20 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 24 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 37 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 27 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 51 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 52 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 57 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 58 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 74 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| 75 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 76 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 80 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 87 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 28 |
| 89 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 26 |
| 91 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 93 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 26 |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 95 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 98 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 99 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 100 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 102 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 103 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 109 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27 |
| 110 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 111 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 113 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 114 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 115 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 117 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 24 |
| 118 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 120 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 121 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 123 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 126 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 127 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 128 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 130 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 131 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 133 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 27 |
| 135 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 136 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 137 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 138 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 140 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 141 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 143 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 145 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 146 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 147 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 148 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 149 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 150 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 152 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 153 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 155 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 156 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 157 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 158 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 159 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 160 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 161 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 163 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| 164 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 165 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 166 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 168 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 169 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 170 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 171 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 173 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 174 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 176 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 28 |
| 178 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 179 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 26 |
| 180 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 181 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 182 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 26 |
| 183 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 184 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 187 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 188 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 189 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 190 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 191 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 192 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 193 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 194 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 195 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 198 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27 |
| 199 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 200 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |

2.

| No Resp | Komitmen (X2) | | | | | | | | TOTAL |
|---------|---------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | ko_1 | ko_2 | ko_3 | ko_4 | ko_5 | ko_6 | ko_7 | ko_8 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 22 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 26 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 37 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 42 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 45 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 33 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 65 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 34 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 75 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 81 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 91 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 93 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 94 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 106 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 108 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 110 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 111 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 113 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 114 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 115 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 116 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 117 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 118 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 119 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 122 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 123 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 124 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 126 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 128 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 129 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 130 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 131 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 132 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 133 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 134 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 138 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 33 |
| 140 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 141 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 143 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 145 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 146 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 147 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 149 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 152 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 153 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 154 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 158 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 159 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 160 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 161 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 162 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 34 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 164 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 165 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 167 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 168 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 169 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 170 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 173 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 174 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 180 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 182 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 183 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 187 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 188 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 190 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 191 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 192 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 193 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 194 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 195 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 197 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 199 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 200 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |

3. Jawaban Responden Variabel Komitmen (X₂)

| No Resp | Komitmen (X ₂) | | | | | | | | TOTAL |
|---------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | ko_1 | ko_2 | ko_3 | ko_4 | ko_5 | ko_6 | ko_7 | ko_8 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 22 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 26 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 37 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 42 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 45 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 33 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 65 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 34 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 75 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 81 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 91 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 93 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 94 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 106 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 108 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 110 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 111 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 112 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 113 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 114 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 115 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 116 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 117 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 118 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 119 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 122 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 123 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 124 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 126 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 128 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 129 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 130 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 131 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 132 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 133 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 134 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 138 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 33 |
| 140 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 141 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 143 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 145 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 146 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 147 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 149 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 152 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 153 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 154 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 158 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 159 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 160 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 161 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 162 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 34 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 164 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 165 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 167 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 168 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 169 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 170 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 173 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 174 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 180 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 182 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 183 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 187 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 188 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 190 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 191 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 192 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 193 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 194 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 195 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 197 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 199 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 200 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |

4. Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu (X₃)

| No Resp | Karakteristik individu (X ₃) | | | | | | | | Total |
|---------|--|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | Ka_1 | Ka_2 | Ka_3 | Ka_4 | Ka_5 | Ka_6 | Ka_7 | Ka_8 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 27 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 25 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 29 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 33 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 27 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 |
| 58 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 24 |
| 65 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 68 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 21 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 76 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 |
| 81 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 82 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 88 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 27 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 91 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 94 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 30 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 27 |
| 97 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 98 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 99 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 102 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 103 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 105 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 107 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 111 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 112 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 114 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 115 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 119 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 120 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 122 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 123 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 125 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 30 |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 130 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 133 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 34 |
| 134 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 29 |
| 136 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 138 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 139 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 140 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 141 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 143 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 33 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 27 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 145 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 146 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 |
| 147 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 149 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 |
| 152 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 153 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 154 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 158 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 159 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 160 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 161 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 162 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 34 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 164 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 165 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 167 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 168 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 169 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 170 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 173 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 174 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 180 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 182 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 183 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 187 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 188 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 190 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 191 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 192 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 193 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 194 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 195 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 197 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 199 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 200 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |

5. Jawaban Responden Variabel *Total Quality Management (Y)*

| No Resp | TQM (Y) | | | | | | | | TOTAL |
|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | tqm_1 | tqm_2 | tqm_3 | tqm_4 | tqm_5 | tqm_6 | tqm_7 | tqm_8 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 28 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 36 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 31 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 25 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 32 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 19 |
| 42 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 48 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 34 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 31 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 28 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27 |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 35 |
| 68 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 76 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 77 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 78 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 79 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 82 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 84 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 85 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 26 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 89 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 92 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 28 |
| 96 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 97 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 98 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 99 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 36 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 103 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 105 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 107 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 108 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 110 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 31 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 112 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| 113 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 114 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 116 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 117 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 118 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 119 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 120 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 122 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 123 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 25 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 32 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 130 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 19 |
| 131 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 132 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 136 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 137 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 138 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 139 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 140 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 141 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 34 |
| 142 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 143 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 31 |
| 144 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 145 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 147 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 28 |
| 148 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 149 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 150 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 152 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 153 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27 |
| 154 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 155 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 156 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 35 |
| 157 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 158 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 160 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 161 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 162 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 163 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 164 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 165 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 166 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 167 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 168 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 169 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 170 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 171 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 172 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 173 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 174 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 176 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 26 |
| 177 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 178 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 180 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 181 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 182 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 28 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 185 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 186 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 187 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 188 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 189 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 36 |
| 190 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 191 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 192 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 193 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 194 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 196 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 35 |
| 197 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 199 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 31 |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |

OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA 200 RESPONDEN

2.) Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja, Komitmen, Karakterinstik Individu Terhadap *Total Quality Management*

Correlations

| | | Disiplin kerja | Komitmen | karakterinstik individu | TQM |
|-------------------------|---------------------|----------------|----------|-------------------------|--------|
| Disiplin kerja | Pearson Correlation | 1 | .812** | .992** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Komitmen | Pearson Correlation | .812** | 1 | .818** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| karakterinstik individu | Pearson Correlation | .992** | .818** | 1 | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |
| TQM | Pearson Correlation | .735** | .760** | .741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 200 | 200 | 200 | 200 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OUTPUT SPSS KORELASI BERGANDA 200 RESPONDEN

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .796 ^a | .634 | .629 | 2.544 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen, Karakterinstik Individu
Sumber data primer, 2022

OUTPUT SPSS REGRESI LINIER SEDERHANA 200 RESPONDEN

1. Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap *Total Quality*

Management

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Disiplin Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,735 ^a | ,541 | ,538 | 2,837 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1876,220 | 1 | 1876,220 | 233,091 | ,000 ^b |
| | Residual | 1593,760 | 198 | 8,049 | | |
| | Total | 3469,980 | 199 | | | |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,518 | 1,323 | | 7,192 | ,000 |
| | Disiplin kerja | ,679 | ,044 | ,735 | 15,267 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

2.) Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Terhadap *Total Quality Management*

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | Komitmen ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,760 ^a | ,578 | ,576 | 2,720 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2005,355 | 1 | 2005,355 | 271,100 | ,000 ^b |
| | Residual | 1464,625 | 198 | 7,397 | | |
| | Total | 3469,980 | 199 | | | |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. Predictors: (Constant), komitmen

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,902 | 1,265 | | 7,036 | ,000 |
| | Komitmen | ,701 | ,043 | ,760 | 16,456 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

3. Regresi Linier Sederhana Variabel Karakteristik Individu Terhadap *Total Quality Management*

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Karakteristik individu ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,706 ^a | ,499 | ,4964 | 2,964 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1730,077 | 1 | 1730,077 | 196,882 | ,000 ^b |
| | Residual | 1739,903 | 198 | 8,787 | | |
| | Total | 3469,980 | 199 | | | |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,203 | 1,390 | | 7,338 | ,000 |
| | Karakteristik Individu | ,657 | ,047 | ,706 | 14,031 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA 200 RESPONDEN

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Disiplin kerja, komitmen, karakterinstik individu ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,796 ^a | ,634 | ,629 | 2,544 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen, Karakterinstik individu

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2201,095 | 3 | 733,698 | 113,332 | ,000 ^b |
| | Residual | 1268,885 | 196 | 6,474 | | |
| | Total | 3469,980 | 199 | | | |

a. Dependent Variable: *Total Quality Management*

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen, Karakterinstik individu

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,125 | 1,290 | | 4,748 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,289 | ,069 | ,312 | 4,166 | ,000 |
| | Komitmen | ,306 | ,083 | ,332 | 3,697 | ,000 |
| | Karakterinstik Individu | ,201 | ,069 | ,216 | 2,899 | ,004 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja, Komitmen, Karakteristik individu

Lampiran 10

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 161 | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |
| 162 | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |
| 163 | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |
| 164 | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |
| 165 | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |
| 166 | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |
| 167 | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |
| 168 | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |
| 169 | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |
| 170 | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |
| 171 | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |
| 172 | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |
| 173 | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |
| 174 | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |
| 175 | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |
| 176 | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |
| 177 | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |
| 178 | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |
| 179 | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |
| 180 | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |
| 181 | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |
| 182 | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |
| 183 | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |
| 184 | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |
| 185 | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |
| 186 | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |
| 187 | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |
| 188 | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |
| 189 | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |
| 190 | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |
| 191 | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |
| 192 | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |
| 193 | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |
| 194 | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |
| 195 | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |
| 196 | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |
| 197 | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |
| 198 | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |
| 199 | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |
| 200 | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sendi Cahyani
NIM : 18510081
Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tahun Akademik : 2021/2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, DAN KARAKTERINSTIK INDIVIDU TERHADAP *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* PT SAHABAT UNGGUL INTERNATIONAL.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serah kan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskansumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar ijazah yang diberikan oleh Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran batal saya terima.

Ungaran, 18 April 2022



Sendi Cahyani



BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 13 April 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 052/AIII/6/IV2022 tanggal 13 April bulan April 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. EkaHandriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. SriRahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Sendi Cahyani

N I M : 18510081

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,66 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. EkaHandriani, SE., MM

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Anggota,

Dr. SriRahayu, SE., M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 2 Oktober 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 123/A.I6/VIII2021 tanggal 2 Oktober 2021 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Sendi Cahyani

N I M : 18510081

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Karakteristik Individu Terhadap *Total Quality Management* PT Sahabat Unggul International.

| NO | T A H A P A N | TANGGAL | KETERANGAN |
|----|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1 | Penunjukan Dosen Pembimbing | 31 Oktober 2021 | ACC Judul |
| 2 | Penyusunan Proposal Skripsi | 15 Januari 2022 | Bab 1 2 dan 3 |
| 3 | Instrumen penelitian | 3 Februari 2022 | Validitas dan Reabilitas |
| 4 | Ijin Pelaksanaan Penelitian | 11 Maret 2022 | Perizinan |
| 5 | Pengumpulan Data | 15 Maret 2022 | Tabulasi Data |
| 6 | Analisis Data | 18 Maret 2022 | Olah data SPSS |
| 7 | Penyusunan Laporan/Skripsi | 21 Maret 2022 | Bab 3 4 dan 5 |

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si