

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAJEMEN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI.

DHIFA FADHILA, S.AP¹.

ADE NURMA JAYA PUTRA S.Sos., M.AP². BENI SETIAWAN S.Sos.,M.A.P

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

dhifadhila629@gmail.com

ade.nurmajaya@gmail.com

benisetiawan15208036@gmail.com

ABSTRACT

his study aims to determine the effect of Total Quality Management on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Kerinci Regency Regional Secretariat, while the population and sample in this study were 68 employees. The analytical tool used in this study is a simple linear regression by conducting a regression test, the results of this study indicate that Total Quality Management (TQM) has a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus. This is evidenced by the results of t-test where $t_{count} > t_{table}$ ($4.115 > 1.677$), while the magnitude of the influence of Total Quality Management (TQM) which is proved by R_{square} is 0.204 or (20.4%), while the remaining 79.6% is influenced by other variables.

Keywords: Total Quality Management (TQM), Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 68 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan melakukan uji regresi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Total Quality Manajemen (TQM)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian t-test dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.115 > 1,677$), sedangkan besarnya pengaruh *Total Quality Manajemen (TQM)* yang dibuktikanya dengan R_{square} adalah sebesar 0.204 atau (20,4%), sedangkan sisanya sebesar 79.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Total Quality Manajemen (TQM), Kinerja*

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Dalam suatu organisasi, baik itu milik pemerintah maupun swasta pada dasarnya sangat tergantung dengan kehadiran manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor penting dan dominan untuk mewujudkan tujuan organisasi, meskipun organisasi tersebut mempunyai modal yang memadai serta sarana-prasarana yang lengkap tidak akan berarti tanpa kehadiran manusia sebagai tenaga kerja, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaksana, dan penentu untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya memumpuni. Namun demikian posisi strategis sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah kinerja, Hal ini senada dengan pendapat Bastian (2014: 274) yang mengungkapkan kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Selain itu Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai, Menurut Wibowo (2008:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah penerapan *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya (Tjiptono 2001:4). *Total Quality Management* (TQM) juga merupakan falsafah holistie yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, *teamwork*, produktivitas, pengertian dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian *Total Quality Management* (TQM) merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Dengan demikian filosofi *Total Quality Management* (TQM) membuat masing-masing pegawai bertanggungjawab untuk mengontrol kualitas dan menghentikan produksi ketika terjadi masalah, pegawai juga didorong untuk mengidentifikasi berbagai cara untuk memperbaiki kualitas produk dan proses. Maka penting bagi pimpinan untuk memberikan wewenang kepada pegawainya untuk ikut aktif dalam mengambil inisiatif dengan harapan keterlibatan pegawai dapat meningkatkan proses produksi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Jo Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 Juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa kinerja pegawai yang ada di sekretariat daerah Kabupaten kerinci dirasa masih kurang optimal, Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut :

- 1) masih sering aparatur sipil Negara (ASN) dalam bekerja terlalu sering menunda pekerjaan sehingga instansi/perangkat daerah dalam kepengurusan surat-menyurat yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari harus menunggu sampai memakan waktu yang cukup lama tentu ini merugikan instansi/ perangkat daerah yang sedang membutuhkan.
- 2) Masih ada aparatur sipil Negara (ASN) bidang tertentu yang melaksanakan pekerjaannya kurang berorientasi kepada tujuan yang sesuai dengan petunjuk teknis dan pelaksanaan,
- 3) masih kurangnya intensitas aparatur sipil Negara (ASN) berada di kantor sehingga instansi/ perangkat daerah yang ingin membutuhkan pelayanan kantor sekretariat daerah menjadi terhambat karna harus menunggu aparatur sipil Negara (ASN) sekretariat daerah masuk kantor terlebih dahulu.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh *Total Quality Manajemen* (TQM) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Seberapa besar pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci
2. Besarnya pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah

Sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang serupa terkait dengan masalah pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak instansi kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, khususnya mengenai pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci demi perbaikan dan perkembangan instansi yang diteliti.

Bagi penulis sendiri secara akademis dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan penulis dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dan

sekaligus membandingkan dengan teori yang telah dipelajari selama ini di bangku perkuliahan.

1.5 Tinjauan Pustaka

Total Quality Manajemen (TQM)

Kualitas total merupakan kunci penciptaan nilai dan kepuasan pelanggan. Pengertian total quality manajemen (TQM) menurut Kotler (1997:48) adalah pendekatan organisasi secara menyeluruh untuk meningkatkan kualitas semua proses produk dan pelayanan organisasi yang berkesinambungan. Definisi total quality manajemen (TQM) menurut Santoso seperti yang dikutip Yamit (2002:181) adalah sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Pengertian lain menurut Tjiptono seperti yang dikutip Yamit (2002:181) suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Menurut Nasution (2005:23) total quality manajemen (TQM) adalah perpaduan semua fungsi dari suatu perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan pengertian serta kepuasan pelanggan.

Kinerja

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Wirawan dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara Anwar (2007) menyatakan bahwa : “Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau Actual Performance (Prestasi Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas satu (X) variabel terikat Satu (Y), Yaitu

1. Variabel X (*Total Quality Manajemen (TQM)*)

Menurut Nasution (2005:23) total quality manajemen (TQM) adalah perpaduan semua fungsi dari suatu perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan pengertian serta kepuasan pelanggan, Dengan Indikatornya antara lain:

- 1) Fokus Pada Pelanggan

Pelanggan merupakan sosok yang harus dilayani. Dimana perhatian difokuskan pada kebutuhan dan harapan para pelanggan. Untuk setiap organisasi yang menerapkan TQM harus benar-benar mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan dan harapan pelanggannya agar bisa memuaskannya. Dimana Produk/jasa yang dibuat atau diberikan haruslah sesuai dengan keinginan para pelanggan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Dewasa ini masih terdapat perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan. Kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak berkembang dan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya, apalagi dalam era persaingan global. Sedangkan 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.

3) Pelibatan dan Pemberdayaan

Agar 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.

4) Perbaikan Bersimbangan

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.

2. Variabel Y (Kinerja)

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun indikator-indikator antara lain :

1) Kuantitatif

Yaitu menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu

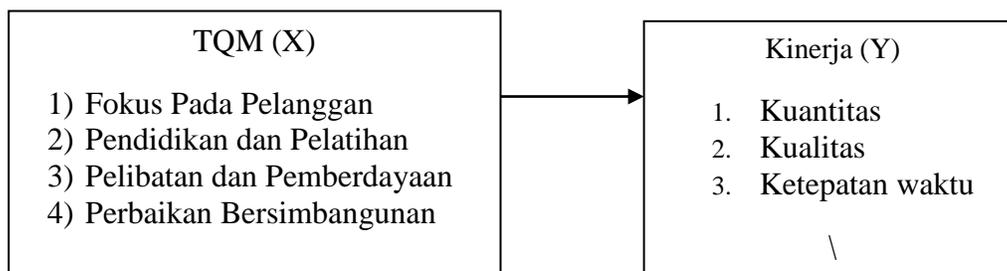
2) Kualitatif

Seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan perunit hasil kerja

3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Gambar 1.1 kerangka pemikiran



Skema di atas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini akan dilihat adakah pengaruh Total Quality Manajemen terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

1.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ Tidak terdapat Pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

$H_a : r \neq 0$ Terdapat Pengaruh *Total Quality Manajemen* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Sugiono (2011: 37) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh Total Quality Manajemen terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang berjumlah 123 orang.

2.1.3 Sampel

Untuk memperoleh sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2014:78), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidaktelitian).

Dalam penelitian ini N = 123 dan e = 0,08, maka:

$$n = \frac{123}{1 + 123(0.08)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 0,7872}$$

$$n = \frac{123}{1,7872}$$

$$n = 68,22 \rightarrow 68$$

Berdasarkan hitungan di atas didapatkan jumlah sampel sebesar 68 dari 123 jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing sub populasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah pangkat golongan pegawai yang ada pada setiap subpopulasi.

2.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah *field research*, yang dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi merupakan cara atau teknik untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dalam penelitian ini penulis, menyebarkan kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

2.1.5 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi sederhana.

Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja (Variabel terikat)

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = *Total Quality Manajemen* (Variabel bebas)

Untuk mempermudah peneliti, data di olah dengan bantuan Program SPSS Versi 17.0 For Windows

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Untuk mempermudah peneliti, data di olah dengan bantuan Program SPSS Versi 17.0 For Windows.

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009: 184) sebagai Berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear Sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *total quality manajemen* (TQM) terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada sekretariat daerah Kabupaten Kerinci, dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.348	3.580		8.198	.000
TQM	.328	.080	.452	4.115	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dalam penelitian ini, hasil regresi Linear Sederhana menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 29.348 + 0.328X$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = 29.348

Artinya apabila dianggap tidak *total quality manajemen* (TQM) (=0) maka Kinerja sebesar 29.348

2. Nilai $b = 0.328$

Artinya terjadi peningkatan apabila *total quality manajemen* (TQM) dinaikan 1satuan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 0.328 atau (32.8 %)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel -variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.192	3.082

a. Predictors: (Constant), TQM

Nilai R^2 (*r square*) sebesar 0.204 atau (20,4%) yang artinya variabel *total quality manajemen* (TQM) mampu mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 20,4% sementara sisanya sebesar 79,6% di pengaruhi faktor variabel lain

Uji –t (Uji Partial)

Uji-t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Retensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 68 - 2 = 66$, maka t tabel = 1.668 Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS Versi 16.00 maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.348	3.580		8.198	.000
TQM	.328	.080	.452	4.115	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui T_{hitung} 4.115 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4.115 > 1,677$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel *total quality manajemen* (TQM) (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *total quality manajemen* (TQM) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan program SPSS 16.00 untuk menganalisis pengaruh *total quality manajemen* (TQM) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui Persamaan regresi $Y = 29.348 + 0.328X$ yang mengandung arti jika tidak ada kenaikan nilai variabel *total quality manajemen* (TQM) maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 29.348 dan apabila *total quality manajemen* (TQM) (X) dinaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 0.328 atau (32,8%).
2. Untuk mengetahui sebesar apakah *total quality manajemen* (TQM) mempengaruhi Kinerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0.204 atau (20,4%). Ini *total quality manajemen* (TQM) berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 20,4% .
3. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen dilakukan uji t. berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} *total*

quality manajemen (TQM) adalah 4.115 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{\text{tabel}} = 1,677$) maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.115 > 1,677$), dengan demikian H_0 diterima dalam arti kata *total quality manajemen* (TQM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara- Mahasiswa (JAN-MAHA), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bastian Indra, 2014. *Audit Sektor Publik: Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba empat
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2010. *Human Resource Management 10th Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta
- Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rivai. V & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, Alfabeta :Bandung.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*, Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Yamit, Zulian. 2013. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonisia,