

PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Hilda Wahyuni^{*1}, Saban Echdar², Didiek Handayani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}hildawahyunihafeid@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com

³didigusti81i@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan TQM yang terdiri dari penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, budaya organisasi, Pendidikan dan pelatihan, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 95 pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, budaya organisasi, Pendidikan dan pelatihan, kepercayaan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai. TQM berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: TQM, Kinerja Pegawai, Kepuasan Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the application of TQM which consists of appreciation and recognition, teamwork, organizational culture, education and training, organizational confidence in employee job satisfaction. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 95 employees in the Department of Highways and Construction of South Sulawesi Province. The results of this study indicate that the variables of appreciation and recognition, teamwork, organizational culture, education and training, organizational trust significantly influence employee satisfaction. TQM affects simultaneously or jointly on employee job satisfaction..

Keywords: TQM, Employee Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini era globalisasi telah sampai pada aspek kehidupan sebagai akibat persaingan sulit, dalam dunia bisnis sebagai indikator dalam bagian perusahaan dapur berasa yang hanya pada tingkat bawah dan diatas ini.

Salah satu usaha organisasi diterapkan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) kendala penerapan total quality management (TQM) atau di Indonesia dikenal istilah pengendalian mutu terpadu (PMT). TQM merupakan satu pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk jasa manusia proses dan lingkungannya dasar pemikiran perlunya tqm bahwa cara terbaik agar bersaing Dan unggul dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas terbaik (Goetsch David, 1995).

Untuk menghasilkan kualitas terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia dan lingkungannya (Firman, 2017). Cara terbaik agar dapat memperbaiki kemampuan komponen-komponen tersebut secara berkesinambungan adalah dengan menerapkan peran tqm penerangan penerapan tqm dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan bersangkutan (Edwin

Zusrony 2013) . Karena dalam organisasi memerlukan suatu keunggulan Global maka organisasi tersebut harus mampu melakukan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas satu hal yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja menghadapi tantangan persaingan tersebut adalah melalui perbaikan berkelanjutan pada aktivitas bisnis yang berfokus pada konsumen meliputi keseluruhan organisasi dan penekanan pada fleksibilitas dan kualitas (Tjiptono dan Diana 2008)

Simamora (2004) dalam (Sudarmo, 2016) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai karier. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) dalam (Sudarmo, 2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: man, money, methods, materials, machines, dan market.

Organisasi memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada karyawan dan masyarakat. Seiring pemenuhan kewajiban tersebut, hubungan antara organisasi dan karyawan sebagai fasilitator pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan harus dinamis pula. Penciptaan suasana tersebut diharapkan dapat menimbulkan timbal balik dari karyawan untuk taat terhadap peraturan yang ditetapkan di tempat kerja. Perwujudan sinergis antara harapan perusahaan dan karyawan dapat dilihat dari seberapa berhasil pemenuhan kebutuhan perusahaan dan karyawan tersebut dapat terpenuhi. Keinginan perusahaan untuk memajukan karyawan itu dapat dipacu melalui penghargaan-penghargaannya yang dapat mendorong karyawan supaya berkeinginan untuk berbuat lebih. Penghargaan tersebut dapat berupa penambahan upah, menciptakan pemenuhan kebutuhan keamanan kerja dan perlakuan yang layak sebagai pembangkit minat pekerja.

Total quality management adalah pendekatan manajemen berfokus pada peningkatan kualitas dan kinerja di semua fungsi, departemen, dan proses di seluruh organisasi perusahaan untuk memberikan layanan berkualitas yang melebihi harapan pelanggan. Total quality management memperluas ruang lingkup kualitas setiap Departemen dari manajemen puncak kepada karyawan tingkat yang lebih rendah. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengadopsi pendekatan strategi untuk kualitas yang lebih berupaya pada pencegahan dari pada pemeriksaan melalui total quality management semua pegawai dilatih secara profesional dan didorong untuk membuat keputusan sendiri untuk meningkatkan kualitas secara keseluruhan dan mencapai standar yang lebih tinggi ini adalah kunci untuk mencapai hasil total quality manajemen yang diinginkan karena tanpa pegawai tujuan organisasi tidak akan terwujud dengan baik

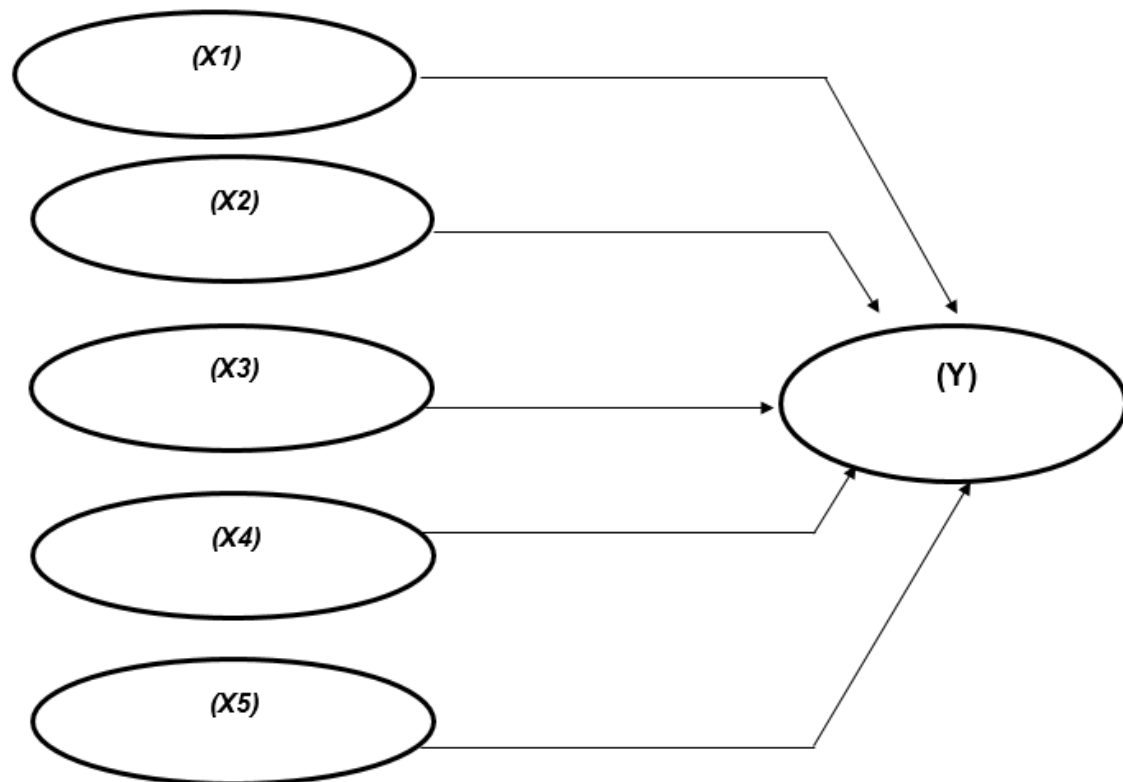
Melalui total quality manajemen organisasi atau perusahaan meningkatkan kepuasan pelanggan mengenai biaya dan kerja tim. Organisasi juga dapat memperoleh hasil yang lebih tinggi dari penjualan dan investasi kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas memungkinkan untuk harga yang lebih tinggi dan yang akan dikenakan total kualitas akses yang lebih baik ke pasar global bagi pelanggan yang lebih besar pengakuan yang lebih luas sebagai merek kualitas dan lain-lain.

Total quality manajemen ada keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam Supriyanto 2009 untuk mendukung keterlibatan karyawan dan pemberdayaan organisasi perlu untuk membuat suatu sistem bisa membantu organisasi untuk mengelola karyawan dalam memotivasi agar dapat lebih produktif harapannya setelah melakukan usaha-usaha

untuk meningkatkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus meningkatkan sumber daya manusia proses maupun lingkungannya maka perusahaan diharapkan akan menjadi lebih baik semakin berkembang dan maju sehingga mampu berdaya saing kuat dengan perusahaan yang lain baik dalam maupun di luar negeri khususnya di Indonesia sebagai negara sedang berkembang yang menuju ke negara industri perlu membangun sistem kualitas modern dan praktek manajemen kualitas terpadu sebagai senjata untuk memenangkan kompetensi dalam pasar global.

Berdasarkan uraian dan hasil diatas berhasil pengaruh maka tesis dengan judul **“Pengaruh Penerapan Total Quality Manajement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Variabel X1 X2 X3 X4 dan X5 berpengaruh terhadap Variabel Y di Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Sulawesi – Selatan
2. Diduga variabel kerjsama tim berpengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Bisna Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Sulawesi – Selatan , pemilihan lokasi ini didasarkan pada data dan informasi yang

dibutuhkan, relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan, mulai bulan Oktober 2019 sampai bulan Desember 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 605 orang. Dari jumlah tersebut diuraikan bahwa jumlah pegawai tetap sebanyak 360 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 245 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Standar error
Konstanta	7.727	
X1	.252	.097
X2	.205	.068
X3	.205	.081
X4	.573	.097
X5	.186	.078

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y = 7,727 + 0,252X_1 + 0,205X_2 + 0,205X_3 + 0,573X_4 + 0,186X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 7,727 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel pengakuan dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kerjasama tim, dan kepercayaan organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 7,727.
- X₁ = 0,252 menyatakan bahwa jika pengakuan dan penghargaan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 atau dengan presentase sebesar 25,2%. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengakuan dan penghargaan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi pengakuan dan penghargaan terhadap pegawai maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- X₂ = 0,205 menyatakan bahwa jika kerjasama tim bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 atau dengan presentase sebesar 20,5%. Nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin bagus kerjasama tim dilakukan oleh pegawai maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- d. $X_3 = 0,205$ menyatakan bahwa jika budaya organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 atau dengan presentase sebesar 20,5%. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin bagus budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- e. $X_4 = 0,573$ menyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 atau dengan presentase sebesar 57,3%. Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan dan pelatihan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin bagus pendidikan dan pelatihan diikuti oleh pegawai yang diadakan oleh pihak perusahaan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- f. $X_5 = 0,186$ menyatakan bahwa jika kepercayaan organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,186 atau dengan presentase sebesar 18,6%. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepercayaan organisasi bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi kepercayaan organisasi terhadap pegawai maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
X1	2,609	1,987	0,011	Signifikan
X2	3,016	1,987	0,003	Signifikan
X3	2,515	1,987	0,014	Signifikan
X4	5,937	1,987	0,000	Signifikan
X5	2,375	1,987	0,020	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis uji t seperti pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel penghargaan dan pengakuan diperoleh nilai thitung sebesar $2,609 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,0011 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, yang artinya penghargaan dan pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis uji t untuk variabel kerjasama tim diperoleh nilai thitung sebesar $3,016 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai thitung sebesar $2,515 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,014 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis uji t untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar $5,937 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a4} diterima, yang artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis uji t untuk variabel kepercayaan organisasi diperoleh nilai thitung sebesar $2,375 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig	Keterangan
39,635	2,32	0,000	Signifikan secara simultan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $39,635 > F$ tabel (2,32) dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengakuan dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kerjasamtim, dan kepercayaan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai atau dapat dikatakan model regresi yang dipilih sudah tepat digunakan dalam penelitian ini atau model regresi yang digunakan adalah fit.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R square</i>	<i>Adjusted Rsquare</i>
0,690	0,673

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,673 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 67,3%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi pengakuan dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kerjasamtim, dan kepercayaan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan pengakuan memiliki nilai t hitung sebesar $2,609 > t$ tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sebesar 0,011 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya penghargaan dan pengakuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan

Nilai koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penghargaan dan pengakuan yang dilakukan perusahaan terhadap pegawainya maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah penghargaan dan pengakuan yang dilakukan perusahaan terhadap pegawainya maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti perusahaan

sangat memperhatikan kinerja pegawai, memberikan reward berupa gaji sesuai dengan pekerjaan saya di perusahaan, perusahaan cukup memperhatikan kesejahteraan pegawai. Perusahaan juga telah memberikan bonus diluar gaji apabila penjualan produksi melebihi target dan yang paling utama adalah pihak pimpinan perusahaan sangat menghargai semua pegawai, dengan demikian pegawai akan semakin puas selama bekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan

Untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan tersebut. Secara internal pegawai dan manajer adalah pelanggan dari sistem kompensasi. Oleh sebab itu kebutuhan dan harapan mereka juga harus dipertimbangkan dalam sistem kompensasi. Kompensasi itu harus berorientasi pada tim, total quality management mensyaratkan dibentuknya tim, jadi kompensasi didasarkan pada pencapaian sasaran tim bukan sasaran individual. Pengakuan harus relevan, tersedia selama proses dan difokuskan pada apa yang penting bagi pelanggan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung sebesar $3,016 > t$ tabel ($1,987$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,003$ berarti lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a2 diterima, yang artinya kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan. Nilai koefisien regresi bernilai positif ini diartikan, semakin tinggi kerjasama tim dilakukan di perusahaan baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah kerjasama tim dilakukan di perusahaan baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan maka semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai selalu kompak dalam mengerjakan pekerjaan, merasa saling membutuhkan untuk bekerja sama, merasa jika ada yang tidak tahu dalam mengerjakan tugas maka akan dibimbing oleh sesama pegawai, merasa nyaman bekerja karena sesama pegawai saling bantu membantu, dan merasa bahwa semua tugas di perusahaan tidak bisa dilakukan secara mandiri dan harus dilakukan secara bekerjasama sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal, efektif dan efisien.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,515 > t$ tabel ($1,987$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,014$ berarti lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a3 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan. Nilai koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa semakin bagus budaya organisasi diterapkan di perusahaan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk budaya organisasi diterapkan di perusahaan maka semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan menerapkan budaya organisasi yang baik bagi setiap pegawai diantaranya pegawai merasa bahwa sesama pegawai saling menghormati dan menjaga diri, pegawai merasa bahwa kejujuran dan kedisiplinan sangat ditanamkan dalam perusahaan, pegawai

merasa bahwa perusahaan senantiasa memberi peluang untuk memperoleh prestasi kerja, pegawai merasa bahwa perusahaan mendorong pegawai untuk mencapai

Kinerja yang tinggi dan pegawai merasa bahwa perusahaan senantiasa memberi motivasi agar pegawai selalu bersemangat dalam bekerja. Dengan diberlakukannya budaya organisasi tersebut di perusahaan maka membuat setiap pegawai semakin puas selama bekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suatu kondisi organisasi/perusahaan yang kuat pula, karena dari lini atas hingga lini paling bawah akan mengalami kondisi keberaturan yang konstan tapi tidak mengekang. Begitu juga dengan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan yang memiliki budaya organisasi yang yang bersahaja yang kemudian membentuk budaya organisasi yang kokoh dan cenderung stabil sehingga membuat pegawai semakin puas dalam bekerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Hasil penelitian ini dimana variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar $5,937 > t \text{ tabel } (1,987)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan Nilai koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan diikuti setiap pegawai yang diadakan oleh perusahaan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk pendidikan dan pelatihan diikuti setiap pegawai yang diadakan oleh perusahaan maka semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu dari hasil analisis diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor TQM dari dimensi pendidikan dan pelatihan dibandingkan keempat dimensi TQM lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa bahwa perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia melalui mengikutisertakan kursus agar pegawai mahir dalam menggunakan mesin tekstil. Selain itu perusahaan senantiasa mengirimkan beberapa pegawai yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah maupun pihak lain dan yang paling penting adalah perusahaan senantiasa memberikan pelatihan bagi pegawai baru, agar pegawai semakin mahir dalam menggunakan peralatan yang ada di dalam perusahaan yang mampu mendukung kelancaran dan keefektifan mereka dalam bekerja sehingga pencapaian target mampu dicapai dengan baik dan tepat waktu. Hal inilah yang membuat pegawai semakin puas dalam bekerja.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Hasil penelitian ini dimana variabel kepercayaan organisasi diperoleh nilai thitung sebesar $2,375 > t \text{ tabel } (1,987)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan Nilai koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan organisasi terhadap setiap pegawainya maka

semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepercayaan organisasi terhadap setiap pegawainya maka semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai merasa aman dan nyaman bekerja dalam perusahaan, pegawai merasa bahwa manajemen perusahaan senantiasa bersikap bijaksana dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam perusahaan, apabila ada permasalahan antar pegawai, pihak manajemen akan menyelesaikan secara adil dan bijaksana, pegawai merasa yakin dan tenang karena perusahaan akan menjamin kesejahteraan pegawai sehingga pegawai bangga menjadi pegawai di perusahaan ini, karena mereka semakin puas dengan diberikannya gaji maupun bonus sebagai penghargaan secara adil dan konsisten kepada setiap pegawai.

Pengaruh TQM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

Bahwasannya total quality management (TQM) merupakan sebuah konsep yang melibatkan sepenuhnya dan pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan pegawai adalah suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai pada semua tingkatan organisasi dalam menentukan keputusan dan pemecahan masalah.

Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi - Selatan Hal ini terdapat dari nilai F_{hitung} sebesar 39,635 > F_{tabel} (2,32) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain adanya balas jasa yang adil dan layak dari perusahaan, berkaitan dengan komponen total quality management yang merujuk pada penghargaan dan pengakuan. Faktor suasana dan lingkungan pekerjaan ini merujuk pada komponen budaya kerja, faktor sikap pimpinan dan kepemimpinan hal ini merujuk pada kepercayaan organisasi, faktor rekan kerja yang mendukung merujuk pada kerjasama tim dalam perusahaan, kondisi kerja yang mendukung merujuk pada pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa ada kecenderungan pengaruh Total Quality Management terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu juga didukung dari hasil analisis adjusted R square sebesar 67,3%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi pengakuan dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kerjasama tim, dan kepercayaan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Total Quality Management maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari implementasi TQM memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai diikuti oleh kerjasama tim, penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai, budaya organisasi, dan kepercayaan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagai mana yang telah di kemukakan sebelumnya, maka pada bagian penutup ini akan di simpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel, Penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan

2. Variabel Pendidikan dan pelatihan secara parsial variabel berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi – Selatan, pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang sangat baik dalam pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollah, Babaesienesami, S, R. (2014). Study Of Factors In Influencing Job Satisfaction Education And Training Staff. American Journal Of Research Communication, Vol 2.
- Abdullah, E, A. (2016). Recognition And Appreciation And Its Psychological Effect On Job Satisfaction And Performance In A Malaysia It Company: Systematic Review. Iosr Journal Of Humanities And Social Science (IosrJhss) , Volume 21.
- Ahamed, M. (2015). Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction : A Study On Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. European Journal Of Business And Management, Vol 7.
- Aji, Pebri, I. (2012). Analisis Pengaruh Total Quality Management (TQM) Pada Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Air Mancur. Skripsi.
- Andrianto, R. (2010). Analisis Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Nasmoco Kaligawe Body Repair Semarang).
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Cipta.
- B.Subha, V. (2013). Impact Of Rewards And Recognition On Employees Job Satisfaction And Motivation In Private Banks Of Tirunelveli City. International Research Journal Of Business And Management Vol No - V November 2013.
- Boateng, V, A. (2015). Impact Of Reward And Recognition On Job Satisfaction And Motivation. European Journal Of Business And Management, Vol 7.
- Bonds. (1999). Handsight Biases Downstested In The Predictive Of Sporty Event, Journal Hal.349-52.
- Boon, K. (May 2005). Does TQM Influence Employees' Job Satisfaction ? An Empirical Case Analysis. Emerald .
- Boselie, Paul., Dan Ton, Van, Der, Wiele. (2002). Employee Perceptions Of Hrm And TQM, And The Effects On Satisfaction And Intention To Leave. Managing Service Quality. Volume12 <http://Www.Emeraldinsight.Com/0960-4529.Htm>
- Dale. (2003). How To Win Factors And Influence People. Newjersey. Pearson Prentice Hall.

- Firman, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN, 6(1).
- Pandoyo., & Hasna. (1998). Strategi Management. Ghalia Jakarta.
- Passework., & Straws. (1996). The Nature And Causes Of Job Satisfication. Randonolly –Chicago
- Pourkeiani, M. (2016). Examining The Relationship Between Organizational Trust. Organizational Citizenship Behavior And Job Satisfaction.
- Samsir. (Maret 2014). Implementasi Total Quality Management Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Tahun IV No 11 , 136-151.
- Santoso., & Fandy, Tjiptono. (2001). Prinsip-Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta And Offset.
- Sari, D, M. (2009). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Superr Andalas Steel. Skripsi.
- Stephen, P., Robbins. (1996). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Stephen, Robbin., Timothy. (2001). Organizational Behavior. New Jersey. PracticeHall.
- Supriyanto. (2007). Study Sosial Konsep Dan Model Pembelajaran. Bandung Buana Nusantara.
- Tjiptono. (2003). Total Quality Management. Andi Offset.
- Usikalu, O. (2015). Organizational Trust, Job Satisfaction And Job Performance Among Teachers In Ekiti Skate, Nigeria. Journal Of Psychology , Vol 1.