

**PENGARUH PENERAPAN *QUALITY CONTROL CIRCLE* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN MAGANG DI PT. TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING INDONESIA**

***THE INFLUENCE OF QUALITY CONTROL CIRCLE
IMPLEMENTATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
INTERNSHIP EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN PT.
TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA***

Oleh

Michelle Christophine

2014410044

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Michelle Christophine

NIM : 2014410044

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN *QUALITY CONTROL CIRCLE* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN MAGANG PT. TOYOTA *MOTOR*
MANUFACTURING INDONESIA

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi pada tanggal 13 Februari 2018.

Jakarta, 19 Februari 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Ellena Nurfazria H., SE, MM)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

PENGARUH PENERAPAN *QUALITY CONTROL CIRCLE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MAGANG DI PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA

THE INFLUENCE OF QUALITY CONTROL CIRCLE IMPLEMENTATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON INTERNSHIP EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA

Oleh Michelle Christophine

2014410044

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu

Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada

Universitas Darma Persada

Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 13 Februari 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Pembimbing

Dr. Firsan Nova, SE, MM

Ketua Penguji

Sukardi, SE, MM

Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti MM

Penguji III

Sukardi, SE, MM

Dekan Fakultas Ekonomi

Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Michelle Christophine

NIM : 2014410044

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PENERAPAN *QUALITY CONTROL CIRCLE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MAGANG PT. TOYOTA *MOTOR MANUFACTURING INDONESIA*** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 19 Februari 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Michelle Christophine

ABSTRAK

Nama : Michelle Christophine NIM : 2014410044 Judul : Pengaruh Penerapan *Quality Control Circle* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia.

Kata Kunci : *Quality Control Circle*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia. Penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kuantitatif pada 136 orang karyawan magang di PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 9,916 + 0,177 X_1 + 0,168 X_2$ yang artinya bahwa semakin baik penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi yang terjadi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan magang dan sebaliknya jika penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi buruk maka kepuasan kerja karyawan magang akan menurun. Hasil regresi linear sederhana pengaruh *quality control circle* terhadap kepuasan kerja karyawan magang adalah $Y = 15,447 + 0,166 X_1$ yang artinya bahwa semakin baik penerapan *quality control circle* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan magang. Sebaliknya, jika penerapan *quality control circle* buruk maka kepuasan kerja karyawan magang akan menurun. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (6,233) > t_{tabel} (1,656)$ sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan *quality control circle* terhadap kepuasan kerja karyawan magang. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang adalah $Y = 15,515 + 0,157 X_2$ yang artinya semakin baik budaya organisasi di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan magang. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (5,978) > t_{tabel} (1,656)$ sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan magang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan magang PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia, maka disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penerapan *quality control circle* dan budaya organisasi pada perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan PT. Toyota *Motor Manufacturing* Indonesia akan meningkat.

Jakarta, 19 Februari 2018

ABSTRACT

Name : Michelle Christophine NIM : 2014410044 Title : *The Influence of Quality Control Circle Implementation And Organizational Culture On Internship Employee Work Satisfaction In PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.*

Keywords : *Quality Control Circle, Organizational Culture, Employee Work Satisfaction.*

The purpose of this study was to determine the influence of quality control circle implementation and organizational culture on internship employee work satisfaction In PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. This research was conducted through a quantitative approach to the 136 internship employees of PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Results of this study was obtained from data that has been processed with SPSS, to the results of multiple regression analysis showed $Y = 9,916 + 0,177 X_1 + 0,168 X_2$ which means that the higher quality control circle and organizational culture, the higher internship employee work satisfaction will be, the lower quality control circle implemetation and organizational culture, the lower internship employee work satisfaction will be. The results of simple linear regression of the influence of quality control circle on internship employee work satisfaction is $Y = 15,447 + 0,166 X_1$, which means that the higher quality control circle implementation, the higher internship employee work satisfaction, the lower quality control circle implementation, the lower internship employee work satisfaction. This is reinforced by the $t(6,233) > t_{tabel}(1,656)$ so that the alternative hypothesis is acceptable, which is a significant influence between quality control circle implementation on internship employee work satisfaction. While the influence of organizational culture on internship employee work satisfaction is $Y = 15,515 + 0,157 X_2$ which means that the higher organizational culture, the higher internship employee work satisfaction, the lower organizational culture, the lower internship employee work satisfaction. This is reinforced by the $t(5,978) > t_{tabel}(1,656)$ so that the alternative hypothesis is acceptable, which is a significant influence between organizational culture on internship employee work satisfaction.

The results showed that the quality control circle implementation and organizational culture affect the internship employee work satisfaction in PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, it is advisable to improve the quality control circle implementation and organizational culture on the company so the internship employee work satisfaction in PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia will increase.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Istari Nur Fitriani dan Bapak Alber Martya Osmona selaku *Human Resources Division Staff* dan *Government Affair Division* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang telah memberikan informasi data dalam rangka menyelesaikan skripsi dan pembimbing selama penulis melakukan penelitian ini.
3. Ibu Lina Domuria Siagian selaku *Human Resource Divison Head* PT TMMIN yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan seluruh staff magang PT TMMIN yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak Sukardi, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Ibu Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa restu, dukungan baik moral maupun moril, dan selalu memberi semangat untuk lebih baik lagi.
9. Seluruh teman-teman mahasiswa/i manajemen/akuntansi angkatan 2014 terutama Ravindra Mulyawiguna yang telah memberi semangat, saling berbagi pengetahuan, membantu mencari buku pendukung dan banyak hal lainnya hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas segala bantuan semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 19 Februari 2018

Penulis

Michelle Christophine

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxiii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah | 7 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.2.2. Pembatasan Masalah | 7 |
| 1.2.3. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 9 |

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| 2.1. Kajian Pustaka | 11 |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| 2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.2. <i>Quality Control Circle</i> | 18 |
| 1. Pengertian <i>Quality Control Circle</i> | 18 |
| 2. Manfaat <i>Quality Control Circle</i> | 19 |
| 3. Tahapan Implementasi <i>Quality Control Circle</i> di Toyota Indonesia | 20 |
| 4. Sasaran Program <i>Quality Control Circle</i> | 23 |
| 2.1.3. Organisasi Budaya | 24 |
| 1. Pengertian Organisasi Budaya | 24 |
| 2. Fungsi Budaya Organisasi | 26 |
| 2.1.4. Kepuasan Kerja | 27 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 27 |
| 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja | 28 |
| 2.1.5. Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.2. Kerangka Pemikiran..... | 33 |
| 2.2.1. Paradigma Pemikiran | 35 |

| | |
|----------------------|----|
| 2.3. Hipotesis | 36 |
|----------------------|----|

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan | 38 |
| 3.2. Operasioanal Variabel | 39 |
| 3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi | 41 |
| 3.3.1. Jenis Penelitian | 41 |
| 3.3.2. Sumber Data yang Digunakan | 41 |
| 3.3.3. Cara Penentuan Data | 43 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.4.1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>) | 44 |
| 3.4.2. Penelitian Kepustakaan | 46 |
| 3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis..... | 47 |
| 3.5.1. Rancangan Analisis | 47 |
| 3.5.2. Alat Analisis | 49 |
| 3.5.3. Uji Hipotesis | 52 |
| 3.5.4. Uji Asumsi Klasik | 53 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN

MASALAH

| | |
|---|----|
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan | 58 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 58 |
| 4.1.2. Visi dan Misi PT. Toyota <i>Motor Manufacturing</i> Indonesia (TMMIN) | 59 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan | 61 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 67 |
| 4.2.1. Profil Responden | 67 |
| 4.2.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti .. | 70 |
| 4.2.3. Uji Keabsahan Data | 101 |
| 4.2.4. Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 106 |
| 4.2.5. Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 116 |
| 4.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 125 |
| 4.3. Pembahasan dan Pemecahan Masalah | 134 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 138 |
| 5.2. Saran | 139 |
| DAFTAR PUSTAKA | 140 |

DAFTAR TABEL

| Halaman | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden | 5 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel | 40 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert untuk penerapan QCC, budaya organisasi, dan kepuasan kerja | 45 |
| Tabel 3.3 | Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden | 46 |
| Tabel 4.1 | Tingkat Pengembalian Kuesioner..... | 67 |
| Tabel 4.2 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 68 |
| Tabel 4.3 | Profil Responden Berdasarkan Usia | 69 |
| Tabel 4.4 | Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden .. | 70 |
| Tabel 4.5 | Tanggapan responden mengenai peningkatan wawasan dalam bekerja | 71 |
| Tabel 4.6 | Tanggapan responden mengenai keterampilan yang meningkat | 72 |
| Tabel 4.7 | Tanggapan responden mengenai kepercayaan diri sendiri | 73 |
| Tabel 4.8 | Tanggapan responden mengenai para anggota bersama- sama menggunakan bakat untuk berkontribusi | 74 |
| Tabel 4.9 | Tanggapan responden mengenai para anggota berpartisipasi dalam pengambilan keputusan | 75 |
| Tabel 4.10 | Tanggapan responden mengenai dapat memberikan ide- ide baru pada kelompok | 76 |
| Tabel 4.11 | Tanggapan responden mengenai dapat menjalankan fungsi tugas dalam kelompok | 77 |
| Tabel 4.12 | Tanggapan responden mengenai dapat memahami aktivitas <i>problem solving</i> | 78 |
| Tabel 4.13 | Tanggapan responden mengenai mengenai memiliki semangat bekerja untuk hasil yang berkualitas | 79 |
| Tabel 4.14 | Tanggapan responden mengenai bekerja dengan teliti | 80 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.15 | Tanggapan responden mengenai melakukan inovasi dan gagasan baru | 81 |
| Tabel 4.16 | Tanggapan responden mengenai diberi kebebasan dalam bertindak | 82 |
| Tabel 4.17 | Tanggapan responden mengenai mensosialisasikan visi dan misi organisasi | 83 |
| Tabel 4.18 | Tanggapan responden mengenai menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas | 84 |
| Tabel 4.19 | Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur | 85 |
| Tabel 4.20 | Tanggapan responden mengenai arahan yang jelas mengenai pekerjaan | 86 |
| Tabel 4.21 | Tanggapan responden mengenai fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan | 87 |
| Tabel 4.22 | Tanggapan responden mengenai dorongan untuk bekerja secara maksimal | 88 |
| Tabel 4.23 | Tanggapan responden mengenai insentif bila pekerjaan mencapai target | 89 |
| Tabel 4.24 | Tanggapan responden mengenai terjalin komunikasi dengan rekan kerja | 90 |
| Tabel 4.25 | Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan | 91 |
| Tabel 4.26 | Tanggapan responden mengenai kesempatan belajar | 92 |
| Tabel 4.27 | Tanggapan responden mengenai tanggung jawab atas pekerjaan | 93 |
| Tabel 4.28 | Tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan tuntutan pekerjaan | 94 |
| Tabel 4.29 | Tanggapan responden mengenai peluang promosi kenaikan jabatan | 95 |
| Tabel 4.30 | Tanggapan responden mengenai kebijakan HRD mengenai jam bekerja | 96 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.31 | Tanggapan responden mengenai penindakan oleh HRD atas kritik dan saran | 97 |
| Tabel 4.32 | Tanggapan responden mengenai supervisi HRD terhadap absensi | 98 |
| Tabel 4.33 | Tanggapan responden mengenai dukungan antar rekan kerja | 99 |
| Tabel 4.34 | Tanggapan responden mengenai dukungan dari atasan / mentor | 100 |
| Tabel 4.35 | Hasil Uji Validitas | 102 |
| Tabel 4.36 | Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel <i>Quality Control Circle</i> | 103 |
| Tabel 4.37 | Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Budaya Organisasi | 104 |
| Tabel 4.38 | Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kepuasan Kerja . | 105 |
| Tabel 4.39 | Parameter Kuantitatif Variabel <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 106 |
| Tabel 4.40 | Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Penerapan <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 107 |
| Tabel 4.41 | Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 109 |
| Tabel 4.42 | Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 112 |
| Tabel 4.43 | Hasil Uji Multikolonieritas Variabel <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 113 |
| Tabel 4.44 | Hasil Uji Autokorelasi Variabel <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 116 |
| Tabel 4.45 | Parameter Kuantitatif Variabel <i>Quality Control Circle</i> | |

| | | |
|------------|---|-----|
| | terhadap Kepuasan Kerja | 117 |
| Tabel 4.46 | Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 118 |
| Tabel 4.47 | Parameter Kuantitatif Uji t pengaruh <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 119 |
| Tabel 4.48 | Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 121 |
| Tabel 4.49 | Hasil Uji Multikolonieritas Variabel <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 123 |
| Tabel 4.50 | Hasil Uji Autokorelasi Variabel <i>Quality Control Circle</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 125 |
| Tabel 4.51 | Parameter Kuantitatif Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 126 |
| Tabel 4.52 | Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 127 |
| Tabel 4.53 | Parameter Kuantitatif Uji t Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 128 |
| Tabel 4.54 | Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 130 |
| Tabel 4.55 | Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 132 |
| Tabel 4.56 | Hasil Uji Autokorelasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 134 |
| Tabel 4.52 | Ringkasan Hasil Uji Hipotesis | 135 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 27 Responden | 5 |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 34 |
| Gambar 2.2 Paradigma Pemikiran | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. TMMIN | 61 |
| Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Magang | 111 |
| Gambar 4.3 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Variabel <i>Quality Control Circle</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 115 |
| Gambar 4.4 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penerapan <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 120 |
| Gambar 4.5 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Quality Control Circle</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 124 |

| | |
|---|-----|
| Gambar 4.6 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 129 |
| Gambar 4.6 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | 133 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup..... | 142 |
| Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Perusahaan | 143 |
| Lampiran 3 Kuesioner Penelitian | 144 |
| Lampiran 4 Identitas Responden | 149 |
| Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel <i>Quality Control Circle</i> | 153 |
| Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi | 156 |
| Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja | 159 |
| Lampiran 8 Hasil Output SPSS | 162 |
| Lampiran 9 T Tabel..... | 166 |
| Lampiran 10 F Tabel | 170 |
| Lampiran 11 R Tabel | 173 |
| Lampiran 12 PT. TMMIN <i>Internship Satisfaction Survey</i> | 176 |
| Lampiran 13 PT. TMMIN Internship Request Form | 177 |
| Lampiran 14 Catatan Kegiatan Konsultasi | 178 |

