

Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Magnakabel Nusantara

Anita Fajar Widhiastuti¹, Ulta Rastryana², Rini Larasati Irawan³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email Korespondensi: anitafajar.widhiastuti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji keterkaitan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Magnakabel Nusantara. Kajian dilatarbelakangi oleh masih adanya sasaran mutu yang belum mencapai target, yaitu jam efektif mesin pada Departemen Maintenance dan penyelesaian surat perintah produksi pada Departemen PPIC. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh terhadap 51 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t=2,842$; $Sig.=0,007$), sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($t=1,650$; $Sig.=0,105$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F=49,220$; $Sig.=0,000$), dengan R Square sebesar 0,672. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem mutu dan faktor motivasional perlu dipahami secara bersama dalam konteks kinerja, meskipun pengaruh parsial kedua variabel berbeda pada objek penelitian.

Kata Kunci: ISO 9001:2015, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

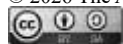
This study examines the relationship of the ISO 9001:2015 Quality Management System and work motivation with employee performance at PT Magnakabel Nusantara. The study was motivated by several quality targets that had not been fully achieved, particularly effective machine hours in the Maintenance Department and production-order completion in the PPIC Department. A quantitative approach was applied using saturated sampling involving 51 employees. Primary data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using instrument quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that the ISO 9001:2015 Quality Management System has a significant effect on employee performance ($t=2.842$; $Sig.=0.007$), while work motivation does not have a statistically significant partial effect ($t=1.650$; $Sig.=0.105$). Simultaneously, the two independent variables significantly affect employee performance ($F=49.220$; $Sig.=0.000$), with an R Square of 0.672. The findings indicate that quality-system implementation and employee motivational factors should be considered together when examining performance, while their individual statistical relationships differ in this organizational setting.

Keywords: ISO 9001:2015, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam industri manufaktur mendorong perusahaan untuk menjaga kualitas proses, pencapaian target, dan konsistensi hasil kerja. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan prosedur, mencapai sasaran mutu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. PT Magnakabel Nusantara merupakan perusahaan manufaktur kabel yang menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dalam kegiatan operasionalnya. Berdasarkan data sasaran mutu tahun 2025, masih terdapat target yang belum tercapai, yaitu jam efektif mesin pada Departemen Maintenance sebesar 96% dari target 98% dan penyelesaian surat perintah produksi pada Departemen Production Planning and Inventory Control (PPIC) sebesar 97% dari target 100%. Selain itu, observasi awal menunjukkan adanya perbedaan semangat, inisiatif, dan kedisiplinan antar karyawan, sehingga motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja.

ISO 9001:2015 memberikan pedoman dalam pengelolaan mutu melalui klausul konteks organisasi, kepemimpinan, perencanaan, dukungan, operasional, evaluasi kinerja, dan peningkatan (ISO, 2015). Penerapannya membantu karyawan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur dan standar. Sementara itu, motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Penelitian sebelumnya memperlihatkan temuan yang belum sepenuhnya seragam. (Mawikere & Siska, 2025),



(Palalangan et al., 2024), serta (Arasid et al., 2023) melaporkan hubungan positif dan signifikan antara penerapan ISO 9001:2015 dan kinerja. Untuk motivasi, (Ristiyani et al., 2024) dan (Yuliawati & Oktavianti, 2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan (Dianitami et al., 2025) melaporkan hasil yang tidak signifikan pada perusahaan manufaktur. Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk menguji kembali hubungan tersebut pada konteks manufaktur kabel, khususnya PT Magnakabel Nusantara.

Variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang sesuai dengan konsep masing-masing. ISO 9001:2015 mencakup konteks organisasi, kepemimpinan, perencanaan, dukungan, operasional, evaluasi kinerja, dan peningkatan. Motivasi kerja mengacu pada lima tingkat kebutuhan Maslow, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar pengukuran variabel dalam penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menambah referensi mengenai manajemen mutu dan sumber daya manusia, sedangkan secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi penerapan sistem mutu dan faktor motivasi kerja. Artikel ini terdiri atas pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

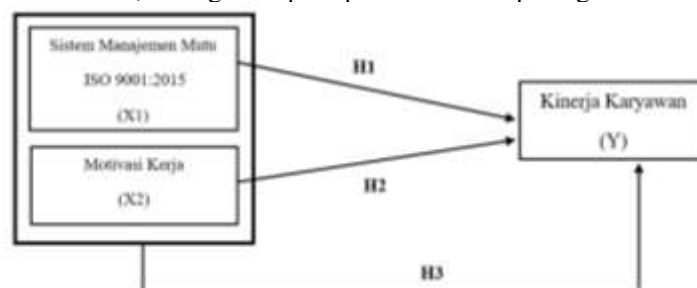
2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Yurnalisdel & Iskandar, 2022), Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 adalah standar internasional yang dirancang untuk membantu organisasi agar bisa memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten, melalui sistem yang tertata rapi dan terus diperbaiki dari waktu ke waktu. Sejalan dengan hal tersebut (Bradiaswara et al., 2024) menjelaskan bahwa, dengan berpedoman pada ISO 9001:2015 sebuah organisasi dapat melakukan evaluasi produk atau jasa dan proses yang dilakukannya telah memenuhi keinginan atau persyaratan pelanggan secara konsisten, sekaligus mencegah terjadinya kegagalan mutu produk atau jasa di sepanjang proses produksi.

Motivasi berasal dari kata latin "*Motive*" yang berarti dorongan atau kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk berbuat, di mana hal-hal yang mempengaruhi motif tersebut disebut motivasi (Seta, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, (Ningsih et al., 2022) mengartikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan pribadi maupun perusahaan. Selanjutnya, (Rahmawati & Sultoni, 2024) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan potensi dalam diri individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor seperti imbalan, pengakuan, dan suasana kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Afandi dalam (Telaumbanua et al., 2024), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara dalam (Nur Safitri, 2022), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Penerapan sistem mutu yang memberikan standar, prosedur, sasaran, evaluasi, dan tindakan perbaikan dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih terarah sehingga secara teoritis berkaitan dengan kinerja. Sementara itu, pemenuhan kebutuhan kerja dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan mencapai hasil kerja. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan: H1 Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H2 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H3 Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Anita, 2026)
Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian deskripsi konseptual, kajian penelitian yang relevan serta kerangka berpikir yang sudah dipaparkan maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015:

H01: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

Ha1: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

b. Hipotesis Motivasi Kerja:

H02: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

Ha2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

c. Hipotesis Simultan:

H03: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

Ha3: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magnakabel Nusantara.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Objek penelitian adalah PT Magnakabel Nusantara, berlokasi di Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan pada 1 April sampai 29 Juni 2026. Pemilihan objek didasarkan pada adanya penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan fenomena pencapaian sasaran mutu yang menjadi konteks penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Magnakabel Nusantara yang berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh karyawan menjadi sasaran penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 51 karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Instrumen terdiri atas 10 butir untuk X1, 10 butir untuk X2, dan 10 butir untuk Y. Variabel X1 diukur berdasarkan tujuh klausul ISO 9001:2015; X2 berdasarkan lima tingkat kebutuhan Maslow; dan Y berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta inisiatif. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, kemudian dilanjutkan dengan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini melibatkan 51 karyawan dengan rincian sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 49 orang (96,1%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 20–30 tahun, yaitu 28 orang (54,9%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang (68,6%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 1–3 tahun mendominasi dengan 19 orang (37,3%). Sementara itu, berdasarkan departemen, mayoritas responden berasal dari bagian Produksi sebanyak 32 orang (62,7%).

b. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation dengan jumlah sampel 51 responden, derajat kebebasan (df) = 49, dan taraf signifikansi 5%. Nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,2759 sebagai dasar penentuan validitas setiap butir pernyataan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 2015 (X1)

Nomor Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,716	0,2759	Valid
X1.2	0,556	0,2759	Valid
X1.3	0,614	0,2759	Valid
X1.4	0,529	0,2759	Valid
X1.5	0,718	0,2759	Valid
X1.6	0,639	0,2759	Valid
X1.7	0,519	0,2759	Valid
X1.8	0,619	0,2759	Valid
X1.9	0,608	0,2759	Valid
X1.10	0,619	0,2759	Valid

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Nomor Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,691	0,2759	Valid
X2.2	0,487	0,2759	Valid
X2.3	0,760	0,2759	Valid
X2.4	0,670	0,2759	Valid
X2.5	0,530	0,2759	Valid
X2.6	0,639	0,2759	Valid
X2.7	0,718	0,2759	Valid
X2.8	0,535	0,2759	Valid
X2.9	0,775	0,2759	Valid
X2.10	0,745	0,2759	Valid

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,740	0,2759	Valid
Y.2	0,666	0,2759	Valid
Y.3	0,714	0,2759	Valid
Y.4	0,648	0,2759	Valid
Y.5	0,527	0,2759	Valid
Y.6	0,649	0,2759	Valid
Y.7	0,551	0,2759	Valid
Y.8	0,545	0,2759	Valid
Y.9	0,723	0,2759	Valid
Y.10	0,554	0,2759	Valid

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,2759), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X1)	0,817	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.830	Reliabel

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada jauh di atas batas kritis 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05, sedangkan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	51
Mean	0.0000000

Std. Deviation	2.94982377
Absolute	0.111
Positive	0.111
Negative	-0.086
Test Statistic	0.111
Asymp. Sig (2-tailed)	0.165 ^c

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,165 berada di atas 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas nilai signifikansi uji Glejser > 0,05. Sebaliknya, nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X ₁)	.277	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₂)	.377	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Nilai signifikansi kedua variabel berada di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Sebaliknya, nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X ₁)	.195	5.124	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	.195	5.124	Bebas Multikolinearitas

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Nilai Tolerance kedua variabel sebesar 0,195 (> 0,10) dan VIF sebesar 5,124 (< 10), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.837	3.230		3.355	.002
	Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015	.513	.181	.532	2.842	.007
	Motivasi Kerja	.256	.155	.309	1.650	.105
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,837 + 0,513X_1 + 0,256X_2$$

Nilai konstanta sebesar 10,837 menunjukkan bahwa apabila Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai dasar sebesar 10,837. Koefisien regresi Implementasi ISO 9001:2015 sebesar 0,513 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Implementasi ISO 9001:2015 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,513 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,256 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan $df = 51 - 2 - 1 = 48$ dan taraf signifikansi 0,05 (dua arah), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011.

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Beta	t	Sig.
Constant	-	3,355	0,002
Sistem Manajemen Mutu	0,532	2,842	0,007
Motivasi Kerja	0,309	1,650	0,105

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Implementasi ISO 9001:2015 memiliki nilai t hitung sebesar 2,842 > t tabel 2,011 dengan signifikansi 0,007 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang menunjukkan bahwa Implementasi ISO 9001:2015 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,650 < t tabel 2,011 dengan signifikansi 0,105 > 0,05. Dengan demikian, H2 ditolak, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan $df_2 = 51 - 2 - 1 = 48$ pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,191. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel serta melihat nilai signifikansinya.

Tabel 10 Hasil Uji f (simultan)

Sumber Varians	Sum of Squares	df	Mean Square	F (Sig.)
Regresi	892.260	2	446.130	49.220 (0,000)
Residual	435.073	48	9.064	-
Total	1327.333	50	-	-

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 49,220 > F tabel 3,191 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, model regresi secara keseluruhan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak berarti setiap prediktor berpengaruh signifikan secara parsial.

f. Uji Koefisien Determinasi

1. Sumbangan Efektif Variabel Independen terhadap R²

Sumbangan efektif digunakan untuk menggambarkan bagian sumbangan setiap prediktor terhadap R² berdasarkan perkalian nilai Standardized Coefficients (Beta) dan korelasi Zero-order.

Tabel 11 Sumbangan Efektif Variabel Independen terhadap R²

Variabel	Beta	Zero-Order	KD (%)
Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015	0,532	0,808	42,99%
Motivasi Kerja	0,309	0,786	24,29%
Total	-	-	67,28%

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Sumbangan efektif dihitung dengan mengalikan nilai Standardized Coefficients (Beta) dengan korelasi Zero-order. Berdasarkan angka yang ditampilkan, sumbangan efektif Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 sebesar sekitar 42,99%, sedangkan motivasi kerja sebesar sekitar 24,29%. Nilai tersebut menggambarkan sumbangan

masing-masing prediktor dalam model terhadap R^2 , bukan kontribusi unik yang terbukti signifikan secara statistik. Hasil uji t tetap menunjukkan bahwa hanya Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 yang berpengaruh signifikan secara parsial.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur kemampuan seluruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan nilai *R Square*.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.820 ^a	.672	.659	3.011

Sumber: (output SPSS V. 25, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,672 menunjukkan bahwa model yang memuat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja menjelaskan 67,2% variasi skor kinerja karyawan dalam sampel penelitian. Sementara itu, 32,8% variasi kinerja belum dijelaskan oleh model.

g. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Magnakabel Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,842 > t tabel 2,011 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 memberikan kontribusi sebesar 42,9% terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan ISO 9001:2015, semakin baik pula kinerja karyawan. Penerapan sistem ini membantu karyawan bekerja berdasarkan standar dan prosedur yang jelas, didukung oleh pengendalian mutu serta evaluasi secara berkala, sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah, disiplin, dan konsisten. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mawikere & Siska (2025), Palalangan et al. (2024), Arasid et al. (2023), serta Nyoman Murdana & Pandanga (2023) yang menyatakan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Magnakabel Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,650 < t tabel 2,011 dan nilai signifikansi $0,105 > 0,05$. Koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 24,29% terhadap variasi kinerja karyawan, namun kontribusi tersebut tidak signifikan secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbedaan tingkat motivasi kerja tidak secara langsung menyebabkan perbedaan kinerja, karena karyawan tetap menjalankan pekerjaan berdasarkan standar operasional, prosedur, dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dianitami et al. (2025) dan Ernawati et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Magnakabel Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 49,220 > F tabel 3,191 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 67,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan Mawikere & Siska (2025) yang menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh penerapan sistem manajemen mutu dan faktor internal karyawan.

2. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Magnakabel Nusantara sebagai berikut: Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 2,842 > t tabel 2,011 dan signifikansi $0,007 < 0,05$.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 1,650 < t tabel 2,011 dan signifikansi $0,105 > 0,05$.

Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung 49,220 > F tabel 3,191 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 67,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 32,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran berikut disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya; Bagi PT Magnakabel Nusantara, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan ISO 9001:2015 melalui audit internal dan pelatihan secara berkala. Perusahaan juga dapat tetap memperhatikan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi dan kesempatan pengembangan karyawan. Bagi karyawan, diharapkan tetap mematuhi SOP dan ketentuan ISO 9001:2015 serta menjaga tanggung jawab dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti K3, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, serta mempertimbangkan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas.

REFERENSI

- Arasid, R., Rukmi, H. S., & Rahmatilah, I. (2023). *Pengaruh Penerapan Iso 9001:2015, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Xyz.*
- Bradiaswara, T., Muhammad, D., & Isfahani, N. (2024). ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONSTRUKSI (Studi Kasus : Proyek Pembangunan Tugu Pal Nol Tahap II Banjarmasin). In *Jurnal Teknik Sipil-Arsitektur* (Vol. 23, Number 1).
- Dianitami, F., Hastuti, T., Arofah, U., Khasanah, U., Saputri, A. L., & Devi, S. P. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5861–5868. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1517>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE.* <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- ISO. (2015). *Standar Internasional ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu - Persyaratan.* 1–60. https://diploma.chemistry.uui.ac.id/wpcontent/uploads/2020/03/4.-Standard-ISO-9001_2015-2-bahasa.pdf
- Mawikere, B. F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Waskita Swadiri Nirbaya Unit Kerja Pantai Indah Kapuk (PIK). *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 3(2), 01–07. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i2.759>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Number 1).
- Nur Safitri, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11, 14–25.
- Palalangan, A. R., Stevy Thioritz, & Hendry Tanoto Kalangi. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2015 Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nindya Karya (Studi Kasus : Proyek Pembangunan Bendungan Pamukkulu Paket 2 Takalar Sulawesi Selatan). *JURNAL MEDIA TEKNIK SIPIL, VOLUME 2, NO. 1.*
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Volume 3 Nomor 2.*
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Seta, A. W. S. P. M. P. P. A. P. A. B. A. M. M. A. P. R. (2022). *Organisasi dan Industri: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan.* Dd Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=ItxmEAAAQBAJ>
- Telaumbanua, E., Halawa Forman, Silitonga Dikson, Sukardi, Zega Yamolala, Anasthasia Mbate Clarasiska, Abadi Mendrofa Syah, Hulu Fatolosa, Hidayat Waruwu Meiman, Septiani Riana, Lawi Ansarullah, Sundari Susanti, Trihardani Luki, & Hasya Afina. (2024). *MANAJEMEN KINERJA : MENGURAI KONSEP DAN MENERAPKAN TEORI.*

- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Yurnalisdel, & Iskandar, I. (2022). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, Volume 2*. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i08.464>