

Total Quality Management, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mukhtar Tahir

Nobel Indonesia Institute

ABSTRACT

Employee performance has a very important meaning in a company to achieve big profits because it can make a big contribution to company profits. This study aims to determine the effect of Total Quality Management (TQM), Organizational Culture and work motivation on the performance of employees of PT Bosowa Propertindo Makassar. The approach used in this study is a quantitative approach to test hypotheses with a relationship between variables or a causal relationship. The population in this study were all employees of PT Bosowa Propertindo Makassar, totaling 35 people. The sampling of this research was carried out using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study were all 35 employees of PT Bosowa Propertindo Makassar. The data were collected by research in the form of scores on the questionnaire. Then, the analytical technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study found that total quality management, organizational culture and work motivation both simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Bosowa Propertindo Makassar.

Keywords:

Total Quality Management, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

* Corresponding Author

E-mail address: mukhtar.tahir68mt@gmail.com

1. Introduction

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan pesat dapat membawa pengaruh yang cukup besar bagi perekonomian di Indonesia maupun di dunia. Para pelaku bisnis perlu menyadari bahwa dalam situasi persaingan yang sangat ketat diperlukan strategi yang handal agar sebuah produk yakni barang atau jasa dapat memiliki keunggulan tersendiri. Meningkatnya persaingan global dan permintaan untuk kualitas yang lebih baik dengan pelanggan telah menyebabkan semakin banyak perusahaan menyadari bahwa mereka harus menyediakan kualitas produk barang atau jasa yang tinggi agar berhasil bersaing di pasar (Fahry et al., 2019).

Peningkatan kualitas produk dan jasa, juga dituntut peningkatan kinerja atau sumber daya manusianya itu sendiri. Dalam meningkatkan kualitas produk dan jasa kita harus melakukan peningkatan dari segi kualitas produk dan jasa kita harus melakukan peningkatan dari segi kualitas, inovasi kreatifitas dan produktifitas secara konsisten agar dapat menghasilkan produk akhir yang bernilai positif lebih tinggi serta jasa pelayanan yang lebih baik sehingga dapat memenuhi kepuasan para pelanggannya. Peningkatan kualitas dalam dua aspek penting yaitu produk dan jasa dan aspek manajemen dapat membawa organisasi mampu bertahan di lingkungan bisnis global (Riniwati, 2016).

Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan (Kasmawati, 2018). Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Selanjutnya, (Besterfield et al., 2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal

Indonesia sebagai negara sedang berkembang yang menuju ke negara industri perlu membangun system kualitas modern dan praktik manajemen kualitas terpadu di berbagai bidang kehidupan sebagai sesuatu yang dapat diandalkan untuk memenangkan kmpetensi dalam pasar global. Dalam era teknologi maju seperti sekarang ini, tidak ada satupun perusahaan yang tidak terkena dampak globalisasi. Bukan hanya perusahaan besar dan multinasional, tetapi perusahaan kecil juga menghadapi persaingan global. Salah satu cara terbaik dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan suatu produk barang atau jasa dengan kualitas terbaik (Pristiyono & Sahputra, 2019). Kualitas terbaik akan diperoleh dengan melakukan upaya perbaikan secara terus menerus terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan. Penerapan Total Quality Management (TQM) merupakan hal yang sangat tepat agar dapat memperbaiki kemampuan

unsur-unsur tersebut secara berkesinambungan. TQM sebagai suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus terhadap produk jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya baik yang didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal organisasi (Sitio, 2018).

Total Quality Management (TQM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Laiya et al., 2018) mengenai hubungan antara Total Quality Management (TQM) dengan kinerja manajerial, Hasil dari penelitian (Laiya et al., 2018) adalah bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Total Quality Management (TQM) dengan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan (Zulkarnain et al., 2019) menyimpulkan bahwa Total Quality Management (TQM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, kesuksesan perusahaan juga erat kaitannya dengan budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Feel et al., 2018). Menurut (Feel et al., 2018) budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat yang akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Adha et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nelfianti et al., 2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wiyanto & Idrus, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) yang menemukan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Di sisi lain, budaya organisasi juga memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Arianto & Kurniawan, 2020) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan (Rachmawati, 2017). Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu motivasi tersendiri dalam diri karyawan. Para atasan harus memotivasi karyawannya agar memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Bentuk motivasi lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan antara lain dengan memberikan reward dan pemberian insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada karyawan.

Bosowa Corporation adalah salah satu perusahaan di Makassar yang terus berkembang dan agar dapat menyesuaikan dirinya dengan tuntutan zaman ini maka Bosowa Corporation harus mempertahankan kinerja pegawainya. Bosowa memiliki 16 unit bisnis, Salah satu Manajer Bosowa Corporation mengatakan bahwa kondisi di lapangan khususnya di PT Bosowa Propertindo menunjukkan pencapaian yang kurang dari target dibandingkan dengan unit bisnis yang lain atau dapat dikatakan bahwa perlu adanya perbaikan terhadap kinerja karyawannya. Masalah kinerja karyawan dapat diungkapkan dengan indikasi sebagai berikut: tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan hasil kenyataan, program kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh Total Quality Management (TQM), budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo Makassar.

Penelitian ini merujuk penelitian (Nurmiati et al., 2022) yang meneliti pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Lubuklinggau. Penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja dikarenakan di PT Bosowa Propertindo Makassar juga dirasa cukup rendah antara lain yang disebabkan oleh kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan. Yang berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Propertindo Makassar.

2. Literature Review

2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang berhubungan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi atau tempat individu itu bekerja (Bahri, 2019). Selanjutnya, (Mulang, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha (Ambarwati, 2019). Jadi dapat disimpulkan dari definisi tersebut kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018) yang terdiri dari :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kemampuan bekerja sama.

2.2 Total Quality Manajement (TQM)

Total Quality Manajement (TQM) dapat didefinisikan dari tiga kata yang dimilikinya, yaitu : total artinya keseluruhan, quality artinya kualitas, derajat atau tingkat keunggulan barang atau jasa, management artinya tindakan, seni, cara handle, pengendalian, dan pengarahan. Dari ketiga kata tersebut definisi *Total Quality Management* (TQM) adalah system manajemen yang berorientasi pada pelanggan dengan kegiatan yang diupayakan sekali benar melalui perbaikan berkesinambungan dan memotivasi karyawan (Firmansyah et al., 2021). Kemudian (Muslim & Sururin, 2018) mendefinisikan *Total Quality Management* (TQM) merupakan system manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Menurut (Septiadi, 2019), *Total Quality Management* (TQM) adalah system manajemen untuk meningkatkan keseluruhan kualitas menuju pencapaian keunggulan bersaing yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Indikator *Total Quality Management* (TQM) menurut Tjiptono dan Diana (2003) dalam (Badzaly & Fitriah, 2021) adalah :

- a) Perbaikan berkesinambungan Setiap produk atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu didalam suatu system atau lingkungan. Oleh karena itu, system yang

ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat semakin meningkat.

- b) Pendekatan ilmiah Pendekatan ilmiah diperlukan dalam penerapan Total Quality Management (TQM), terutama untuk mendesign pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesign tersebut.
- c) Kerjasama tim Organisasi yang menerapkan Total Quality Management (TQM), kerjasama tim, kemitraan dan hubungan dijalin dan dibina, baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok, lembaga-lembaga pemerintahan, dan masyarakat sekitar.
- d) Pendidikan dan pelatihan Organisasi yang menerapkan Total Quality Management (TQM), pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar teknis dan keahlian profesionalnya.

2.3 Budaya Organisasi

Sutrisno, (2019) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Selanjutnya, budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini menurut (Sutrisno, 2019) yaitu:

- a) Inisiatif individu Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, atau independensi yang dimiliki setiap anggota dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut harus dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide yang memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- b) Pengarahan yang dimaksud sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.
- c) Integrasi yang dimaksud sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- d) Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap karyawan.

- e) Kontrol Alat kontrol yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.
- f) Pola komunikasi Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan sendiri.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu (Fauzi, 2020). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Wati & Djauhari, 2018).

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Daya Pendorong
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
- b) Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- c) Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
- d) Membentuk Keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.
- e) Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

f) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

g) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

h) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

3. Method, Data, and Analysis

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan adanya hubungan antar variabel-variabel atau hubungan sebab akibat. Penelitian ini mengkaji pengaruh *Total Quality Management* (TQM), budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Propertindo Makassar yang datanya dikumpulkan dengan penelitian berupa angka-angka skor pada kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar yang berjumlah 35 orang. Adapun pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda dengan persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots (1)$$

Keterangan :

α : Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

e : Error

Y : Kinerja Karyawan

X1 : *Total Quality Management* (TQM)

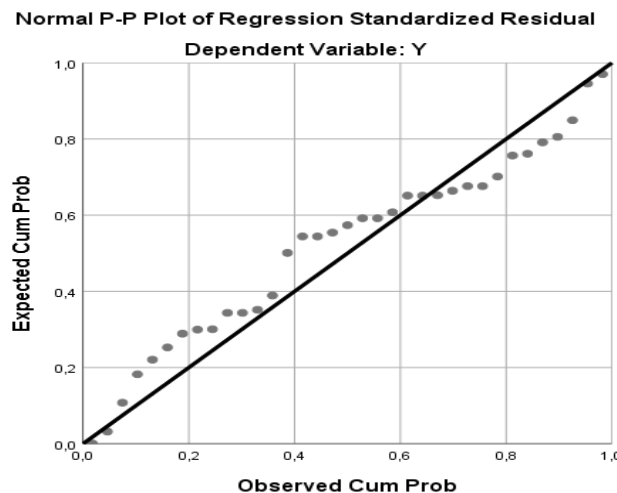
X2 : Budaya Organisasi

X3 : Motivasi kerja

4. Result and Discussion

4.1 Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Quality Management (TQM)	,359	2,784
	Budaya Organisasi	,480	2,083
	Motivasi Kerja	,238	4,197

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa variabel *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Total Quality Management, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ...

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,951 ^a	,903	,894	,19715

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda menjelaskan kinerja karyawan sebesar 90,30% dipengaruhi oleh *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig.	Keterangan
Total Quality Management (TQM)				
Budaya Organisasi	96.694	2.870	.000	Berpengaruh positif signifikan
Motivasi Kerja				

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 96,694 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan sebesar 96,694, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,870.

Hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti secara simultan variabel-variabel independen yang disertakan dalam penelitian yakni oleh *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	-1,548	-4,513		,000
Total Quality Management (TQM)	,377	3,227	1.695	,003
Budaya Organisasi	,738	5,681	1.695	,000
Motivasi Kerja	,354	2,788	1.695	,009

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan yakni oleh *total quality management* mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,227 > 1,695$) dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan; budaya organisasi mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($5,681 > 1,695$) dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,788 > 1,695$) dan nilai

Total Quality Management, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ...

signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,009 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -1,548 + 0,377 X_1 + 0,738 X_2 + 0,354 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 1,548 ini menunjukkan bahwa, jika *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja bernilai nol (0)), maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,548 satuan.
- b) Koefisien regresi *total quality management* (b_1) adalah 0,377 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,377 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi *total quality management* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c) Koefisien regresi budaya organisasi (b_2) adalah 0,738 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,738 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi motivasi kerja (b_3) adalah 0,354 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,354 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis satu (H_1) menunjukkan bahwa *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan penerapan TQM dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat memberikan beberapa manfaat utama dalam meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan TQM yang terencana dan terarah dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Dengan adanya TQM perusahaan dapat selalu mengevaluasi kinerjanya, sehingga perusahaan dapat segera memperbaiki apabila ada sistem yang salah dalam perusahaan.

Hasil penelitian (Zulkarnain et al., 2019), (Christanti & Witjaksono, 2019) dan (Saptono et al., 2020) menemukan bahwa *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penerapan TQM efektif apabila setiap karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai mutu serta dapat memahami harapan dan kebutuhan pelanggan. Adanya kepuasan pelanggan, perbaikan secara terus menerus serta keterlibatan dan pemberdayaan karyawan yang merupakan faktor dominan, dapat memberikan manfaat, salah satunya adalah reputasi perusahaan menjadi baik sehingga laba perusahaan yang diperoleh meningkat. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak penghargaan dan pengakuan karyawan oleh manajemen menjadi baik, sehingga berdampak kepada insentif karyawan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis dua (H2) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab budaya organisasi dapat menjadi akar dan dasar perusahaan, di luar elemen individu /personil. Walaupun budaya juga sebagian melekat di dalam individu. Serta budaya muncul karena ada individu. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

Hasil penelitian menemukan bahwa (Nelfianti et al., 2018) dan (Wiyanto & Idrus, 2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Budaya organisasi yang kuat merupakan komponen atau perangkat yang bermanfaat sebagai acuan atau pedoman untuk mengarahkan perilaku, oleh sebab itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yanuari, 2019) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka pegawai akan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan

penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan dorongan motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam diri atau dari luar tubuh seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

5. Conclusion and Suggestion

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo Makassar. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain *total quality management*, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Reference

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ambarwati, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organization Citizenship Behavior Dengan Kinerja Organisasi. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 111–118.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Badzaly, F. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Besterfield, D. H., Besterfield-Michna, C., Besterfield, G. H., Besterfield-Sacre, M., Urdhwareshe, H., & Urdhwareshe, R. (2014). *Total Quality Management Revised Edition: For Anna University*, 3/e. Pearson Education India.

- Christanti, N. S., & Witjaksono, A. D. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(2).
- Fahry, A., Susandy, G., & Kuncorosidi, K. (2019). Influence of Total Quality Management (TQM) Towards Consumers Satisfaction. *JBFI (Journal of Banking and Financial Innovation)*, 1(01).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Firmansyah, H., Widodo, M. D., Nazif, M., Setiawan, W., Alwan, M., Satria, F., & Astuti, R. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan*. Penerbit Widina.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229–242.
- Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 9(2), 6–13.
- Laiya, R. A. R., Jan, A. B. H., & Pondaag, J. J. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93.
- Muslim, M., & Sururin, S. (2018). Total Quality Management (TQM) di Perguruan Tinggi. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(2), 119–130.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120–128.
- Nurmiati, N., Wahyudi, W., Rusydi, B. U., Farild, M., & Bakhtiar, F. (2022). Pengaruh total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *INOVASI*, 18(1), 59–67.
- Pristiyono, P., & Sahputra, R. (2019). Studi Komparatif Tentang Implementasi Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating. *Informatika*, 7(1), 32–43.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Total Quality Management, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ...*

Universitas Brawijaya Press.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saptono, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Prilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tv Mu). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1–11.
- Septiadi, W. (2019). Tinjauan Total Quality Management (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 34–51.
- Sitio, V. S. S. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelita Air Service. *Journal of Management and Business Review*, 15(2), 196–218.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wati, R. S., & Djauhari, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Solo Slamet Riyadi Solo. *Smooting*, 16(4), 63–72.
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.
- Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan PT BCD Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40–49.