



PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA ORGANISASI BKKBN PROVINSI SUMATERA BARAT YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA PEGAWAI

Nadya Varisca¹ Hendri Andi Mesta²

¹Departemen Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Padang

²Padang, Indonesia

Correspondence E-mail: ndyvrsc@gmail.com hamsta.mesta@fe.unp.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa total quality management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, total quality management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja pegawai tidak mampu memediasi pengaruh total quality management terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan TQM dapat meningkatkan kinerja organisasi secara langsung tanpa harus melalui peningkatan kinerja pegawai sebagai variabel perantara.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 20 Januari 2026

Direvisi 21 Januari 2026

Diterbitkan 30 Januari 2026

Tersedia Online 30 Januari 2026

Publikasi 30 Januari 2026

Keyword:

Kinerja Organisasi

Kinerja Pegawai,

Total quality management.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja organisasi merupakan tuntutan utama bagi instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas. Organisasi sektor publik dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan masyarakat serta kebijakan pemerintah yang terus berkembang. Salah satu pendekatan manajemen yang banyak digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi adalah Total Quality Management (TQM), yang menekankan perbaikan berkelanjutan, keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam perbaikan kualitas, termasuk proses, produk, jasa dan sumber daya manusia (Haryadi et al., 2025).

Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga di tingkat daerah (Herawati et al., 2023). Provinsi Sumatera Barat memiliki karakteristik wilayah yang terdiri dari daerah perkotaan dan pedesaan dengan kondisi sosial budaya yang beragam. Kondisi ini menuntut BKKBN Provinsi Sumatera Barat untuk memiliki kinerja organisasi yang optimal agar program-program yang dijalankan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara merata dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan TQM menjadi penting sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian kinerja organisasi.

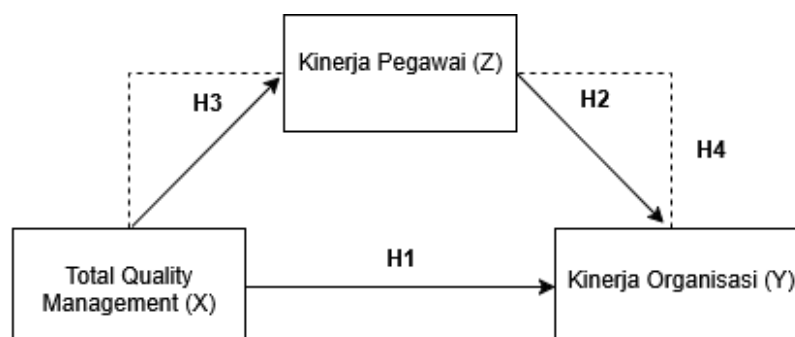
Dalam konteks organisasi pemerintah, keberhasilan penerapan TQM tidak hanya diukur dari pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, dimana kualitas yang baik bisa diperoleh ketika organisasi benar-benar memperhatikan dan mengetahui kebutuhan serta kemampuan pegawainya (Nugraha, 2020), sebagai pelaksana utama kebijakan dan program kerja. Pegawai yang memiliki kinerja baik diharapkan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi (Rizki Afri Mulia, 2022). Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja organisasi tidak selalu berjalan seiring dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama pada organisasi sektor publik yang memiliki struktur birokrasi dan regulasi yang kuat.

Sejumlah penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan dan sektor swasta, sementara penelitian yang mengkaji penerapan TQM pada organisasi pemerintah daerah, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti BKKBN di tingkat provinsi, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik dengan mempertimbangkan karakteristik wilayah dan organisasi sektor publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Menganalisis pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja organisasi Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.
3. Menganalisis pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.
4. Menganalisis pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada 3 yaitu variabel independen (X) yaitu Total Quality Management, variabel Dependennya (Y) ialah Kinerja Organisasi, dan yang terakhir kinerja pegawai adalah variabel mediasi (z). Berikut gambar kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

2.1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan peneliti di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang berlokasi di Jl. Khatib Sulaiman No.105, Kelurahan Ulak Karang Utara, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara fisik ke seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat dan dilaksanakan mulai dari Desember 2025 sampai Januari 2026.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ditempatkan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 46 pegawai. Karena populasi yang kecil, seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode total sampling untuk memudahkan proses penelitian.

2.3. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner akan dibagikan langsung kepada pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Jawaban dari responden nantinya akan diberikan bobot nilai untuk diolah dalam penelitian sesuai dengan indikator pada masing-masing variabel, sehingga dapat disimpulkan perilaku dari setiap variabel yang dinilai melalui kuesioner tersebut.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel . Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber Indikator	Skala Pengukuran
Total Quality Management	Total Quality Management (TQM) adalah metode untuk	1. Kerja Sama Tim	(Farida, 2024)	Skala Likert

**PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT
TERHADAP KINERJA ORGANISASI BKKBN PROVINSI
SUMATERA BARAT YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA PEGAWAI | 1604**

	terus meningkatkan kinerja di semua tingkatan dan proses dalam sebuah organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 2. Perbaikan Berkesinambungan 3. Pendidikan dan Pelatihan 4. Perlibatan dan Pemberdayaan Karyawan 		
Kinerja Organisasi	Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas 	(Oktamia Anggraini Putri, 2022)	Skala Likert
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu dalam organisasi, yang diukur berdasarkan nilai-nilai atau standar organisasi tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	(Farida, 2024)	Skala Likert

3. HASIL dan PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebar, maka diperoleh data karakteristik responden yang telah berpartisipasi sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	15	32,61 %
2.	Perempuan	31	67,39 %
Total		46	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1.	20 - 29	6	13,04 %
2.	30 - 39	20	43,48 %
3.	40 – 49	13	28,26 %
4.	> 50	7	15,22 %
Total		46	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
----	---------------------	----------------	------------

1.	SMA	1	2,17 %
2.	D3	1	2,17 %
3.	S1	27	58,70 %
4.	S2	15	32,61 %
5.	S3	2	4,35 %
Total		46	100%

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

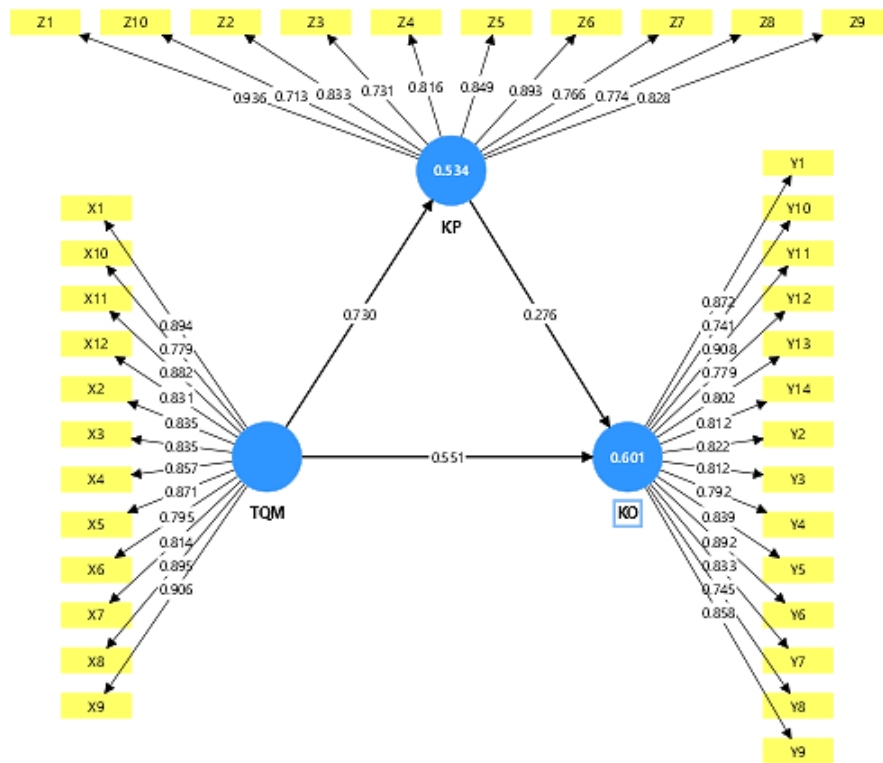
No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	< 1 tahun	1	2,17 %
2.	1-5 tahun	14	30,44%
3.	6-10 tahun	12	26,09%
4.	> 10 tahun	19	41,30%
Total		46	100

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	1	2,17 %
2.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	1	2,17 %
3.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1	2,17 %
4.	Arsiparis Terampil	1	2,17 %
5.	Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat	1	2,17 %
6.	Operator Layanan Operasional	1	2,17 %
7.	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Madya	2	4,35%
8.	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Muda	6	13,04%
9.	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Pertama	5	10,87%
10.	Penata Layanan Operasional	3	6,52%
11.	Penelaah Teknis Kebijakan	14	30,43%
12.	Pengadministrasi Perkantoran	1	2,17 %
13.	Perencana Ahli Pertama	2	4,35%
14.	PNS Tugas Belajar	2	4,35%
15.	Pranata Humas Ahli Muda	1	2,17 %
16.	Pranata Komputer Ahli Pertama	2	4,35%
17.	Pustakawan Ahli Pertama	1	2,17 %
18.	Sekretaris	1	2,17 %
Total		46	100%

3.2. Analistik Statistik Inferensial

1) Hasil Model Structural



Gambar 1. Hasil Model Structural

2) Akar Kuadrat AVE/Fornell-Lacker Criterion

Tabel 7. Akar Kuadrat AVE/Fornell-Lacker Criterion

Variabel	Kinerja Organisasi	Kinerja Pegawai	Total Quality Management
Kinerja Organisasi	0.823		
Kinerja Pegawai	0.678	0.817	
Total Quality Management	0.752	0.730	0.850

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi, yaitu nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variable.

3) Cross Loading

Tabel 8. Cross Loading

Variabel	Kinerja Organsasi	Kinerja Pegawai	Total Quality Managment
X1	0.641	0.649	0.894
X10	0.514	0.480	0.779
X11	0.707	0.585	0.882
X12	0.676	0.777	0.831

X2	0.594	0.462	0.835
X3	0.655	0.547	0.835
X4	0.696	0.777	0.857
X5	0.637	0.601	0.871
X6	0.515	0.469	0.795
X7	0.706	0.702	0.814
X8	0.603	0.662	0.895
X9	0.657	0.603	0.906
Y1	0.872	0.652	0.701
Y10	0.741	0.479	0.468
Y11	0.908	0.589	0.673
Y12	0.779	0.494	0.586
Y13	0.802	0.565	0.662
Y14	0.812	0.590	0.657
Y2	0.822	0.455	0.553
Y3	0.812	0.456	0.640
Y4	0.792	0.571	0.619
Y5	0.839	0.695	0.626
Y6	0.892	0.591	0.636
Y7	0.833	0.491	0.573
Y8	0.745	0.575	0.543
Y9	0.858	0.557	0.674
Z1	0.656	0.936	0.627
Z10	0.508	0.713	0.546
Z2	0.422	0.833	0.505
Z3	0.504	0.731	0.547
Z4	0.563	0.816	0.601
Z5	0.703	0.849	0.772
Z6	0.579	0.893	0.623
Z7	0.356	0.766	0.490
Z8	0.537	0.774	0.549
Z9	0.586	0.828	0.613

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai cross loading antar item berada di atas 0,7, serta nilai cross loading setiap item terhadap variabelnya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi dengan baik.

4) Cronbach's alpha dan composite reliability

Tabel 9. Cronbach's alpha dan composite reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
<i>Total Quality Management</i>	0.965	0.969
Kinerja Pegawai	0.944	0.952
Kinerja Organisasi	0.963	0.965

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh variabel penelitian telah melebihi batas yang ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

5) Uji Inner Model

a) R-Square

Tabel 10. R-Squar

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,534	0,523
Kinerja Organisasi	0,601	0,583

Nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Organisasi (KO) sebesar 0,601. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* (TQM) mampu memberikan kontribusi sebesar 60,1% pada variabel Kinerja Organisasi dan 39,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* (TQM) dan Kinerja Organisasi memberikan kontribusi sebesar 53,4% terhadap Kinerja Pegawai, sementara 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) F-Square

Tabel 11. F-Square

Variabel	f-square
Kinerja Pegawai -> Kinerja Organisasi	0.089
<i>Total Quality Management</i> -> Kinerja Organisasi	0.355
<i>Total Quality Management</i> -> Kinerja Pegawai	1.144

Nilai F-Square pengaruh Kinerja Pegawai (KP) terhadap Kinerja Organisasi (KO) sebesar 0,089, sehingga hubungan tersebut tergolong efek kecil. Selanjutnya, nilai F-Square pengaruh *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Organisasi (KO) sebesar 0,355, yang menunjukkan bahwa pengaruh TQM terhadap Kinerja Organisasi termasuk dalam kategori efek besar. Adapun nilai F-Square pengaruh *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Pegawai (KP) sebesar 1,144, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori efek besar.

c) Path Coeficient

Tabel 12. Path Coeficient

Variabel	Path Coefficients
Total Quality Management -> Kinerja Organisasi	0.551
Kinerja Pegawai -> Kinerja Organisasi	0.276
Total Quality Management -> Kinerja Pegawai	0.730

Berdasarkan hasil pengujian path coefficient, terlihat bahwa seluruh nilai koefisien jalur menunjukkan arah hubungan yang positif. Hal ini membuktikan bahwa semua pengaruh antar variabel menunjukkan pengaruh yang positif.

1) Uji hipotesis

a) Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 13. Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kinerja Pegawai -> Kinerja Organisasi	0,276	0,269	0,194	1.422	0.155
Total Quality Management -> Kinerja Organisasi	0,551	0.566	0.160	3.446	0.001
Total Quality Management -> Kinerja Pegawai	0.730	0.738	0.081	9.013	0.000

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Kinerja pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

b) Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 14. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Total Quality Management -> Kinerja Pegawai -> Kinerja Organisasi	0.201	0.203	0.154	1.303	0.193

Hasil penelitian menunjukkan Kinerja pegawai tidak mampu memediasi hubungan antara Total Quality Management terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh TQM terhadap kinerja organisasi lebih bersifat langsung, tanpa melalui peran kinerja pegawai sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, peningkatan kinerja organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh penerapan sistem dan kebijakan mutu secara menyeluruh dibandingkan dengan peningkatan kinerja individu pegawai semata.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Total Quality Management (TQM) pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara positif dan signifikan, namun kinerja pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi serta tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara TQM dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja individu pegawai, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebijakan strategis, sistem kerja, dan dukungan manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian serupa dengan menambahkan variabel lain atau memperluas objek penelitian guna memperoleh

pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai penerapan Total Quality Management dalam organisasi sektor publik.

5. REFERENSI

- Abukhader, K. M. S., & Onbaşıoğlu, D. Ç. (2021). The effects of total quality management practices on employee performance and the effect of training as a moderating variable. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 521–528. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.6.010>
- Al-dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2022). *Impact of total quality management , organisational excellence and entrepreneurial orientation on organisational performance : empirical evidence from the public sector in UAE*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2020-0082>
- Al-Kahtani, S. M., & Al-Mekhlafi, A. W. A. G. S. (2024). The mediating role of competitive advantage in the relationship between total quality management, entrepreneurial orientation, organizational innovation, and organizational performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(4), 2183–2196. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.6.012>
- Alaghbari, M. A., Al-Dubai, M. M., & Arishi, N. A. S. (2022). The Relationship between Total Quality Management and Organizational Performance. *Information Sciences Letters*, 11(1), 199–207. <https://doi.org/10.18576/isl/110121>
- Alateyyat, S. K., Jaaron, A. A. M., & Igudia, E. (2024). Unveiling the status of TQM-performance link in the private , public , and third sectors : a systematic review. *Total Quality Management, October*, 1–33. <https://doi.org/10.1080/14783363.2024.2348660>
- Asmawiyah, A., Kapriani, & Sumarsih. (2021). Peningkatan Kinerja Melalui Total Quality Manajemen Dan Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(2), 103–112. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i2.1007>
- Farida, I. N. (2024). Pengaruh Penerapan Total Quality Management terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 179–189. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v2i2.8744>
- Ghani, N. A., Al-Saffar, & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Gibran Panuntun, & Ari Zaqi Al-Faritsy. (2023). Analisis Kinerja Organisasi Bpttg D.I. Yogyakarta Melalui Penerapan Total Quality Management (Tqm). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4677–4686. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i12.6397>
- Hannani, A., & Rusnawati. (2024). Pengaruh Total Quality Management dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Makassar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 5(4), 40–46. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>

- Haryadi, R. M., Zaelanti, A., & Timur, K. (2025). *IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI KINERJA OPERASIONAL*. 15(2), 424–432. <https://doi.org/10.35968/m-pu>
- Herawati, R., Kes, M., & Si, M. (2023). *Madani : Jurnal Pengabdian Ilmiah Kualitas Pelayanan Lembaga BKKBN terhadap Perwujudan Program Pembangunan Nasional pada Sektor Kependudukan dan Keluarga Berencana*. 6(2), 119–135.
- Murni, M., Sari, D. A., Jarista, L., Wulandari Wulandari, & Nugroho, N. C. (2024). Total Quality Management dan Kinerja Organisasi. *Journal of Student Research*, 2(6), 13–19. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i6.3407>
- Nugraha, M. E. S. (2020). *The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District*.
- Oktamia Anggraini Putri. (2022). Kinerja Inspektorat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(20), 1349–1358.
- Prasetyowati, A. I., Kistyanto, A., & Wijayati Wardoyo, D. T. (2024). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 93–104. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i2.9878>
- Rizki Afri Mulia, N. S. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG*.
- Rosdiawan, R. K., & chaerudin. (2025). Manajemen Kinerja SDM : Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1515–1522. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB%0AMANAJEMEN>
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Suharyanto, S. (2022). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Asn Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 792–805. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16751>
- Suwarno, S., Aprianto, R., & Suberthi, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 165. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i2.2560>
- Wassan, A. N., Memon, M. S., Mari, S. I., & Kalwar, M. A. (2022). Impact of Total Quality Management (TQM) practices on Sustainability and Organisational Performance. *Journal of Applied Research in Technology & Engineering*, 3(2), 93–102. <https://doi.org/10.4995/jarte.2022.17408>