



Pengaruh Implementasi Sistem Total *Quality Management* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Perusahaan Umum (Perum) BULOG

Renaldo Valentino Simanjuntak^{1*}, Elmira Siska²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: renaldosimanjuntak1@gmail.com^{1*}, elmira.ems@bsi.ac.id²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis korespondensi

Abstract. *Public Company (Perum) BULOG is a business entity engaged in food logistics and has a strategic role in national food security. However, the company faces obstacles in the implementation of the Total Quality Management (TQM) system which is not fully in accordance with the applicable Standard Operating Procedures (SOP), as well as low work motivation for some employees. This study aims to analyze the influence of TQM implementation and work motivation on employee performance at the Perum BULOG head office. The research method used was a quantitative approach with data collection techniques through interviews and questionnaire distribution to 97 respondents selected using purposive sampling techniques. The research will be carried out in May 2025. The results of the analysis showed that partially, the implementation of TQM did not have a significant effect on employee performance ($t_{count} = 1,533 < t_{table} = 1,985$; $sig. = 0.129 > 0.05$). On the other hand, work motivation has a significant influence on employee performance ($t_{count} = 5,411 > t_{table} = 1,985$; $sig. = 0.00 < 0.05$). Simultaneously, TQM and work motivation had a significant effect on employee performance ($F_{cal} = 16,602 > F_{table} = 3,093$; $sig. = 0.00 < 0.05$). These findings indicate that increasing work motivation is a key factor in encouraging employee performance, while the implementation of TQM needs to be adjusted to SOPs to be more effective in supporting organizational productivity.*

Keywords: *Employee Performance; Purposive Sampling; Quantitative Analysis; Total Quality; Work Motivation*

Abstrak. Perusahaan Umum (Perum) BULOG merupakan badan usaha yang bergerak di bidang logistik pangan dan memiliki peran strategis dalam ketahanan pangan nasional. Namun, perusahaan menghadapi kendala dalam implementasi sistem Total Quality Management (TQM) yang belum sepenuhnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, serta rendahnya motivasi kerja sebagian karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi TQM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Perum BULOG. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 97 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, implementasi TQM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 1.533 < t_{tabel} = 1.985$; $sig. = 0.129 > 0.05$). Sebaliknya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 5.411 > t_{tabel} = 1.985$; $sig. = 0.00 < 0.05$). Secara simultan, TQM dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 16.602 > F_{tabel} = 3.093$; $sig. = 0.00 < 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan, sementara implementasi TQM perlu disesuaikan dengan SOP agar lebih efektif dalam mendukung produktivitas organisasi.

Kata kunci: Analisis Kuantitatif; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; *Purposive Sampling*; Total *Quality*

1. LATAR BELAKANG

Persaingan ketat dan terus berkembang dalam lingkungan bisnis, dengan konsekuensi naiknya permintaan kualitas barang dan jasa. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya dalam faktor berbisnis secara berkelanjutan agar menghasilkan produk bermutu tinggi atau setidaknya sama dengan pesaing, bahkan lebih tinggi.

Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Berdasarkan penelitian menurut (Gultom et al., 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dan ada juga *performance* atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka. (Hasyim et al., 2020)

Total Quality Management (TQM) adalah sebuah pendekatan dalam meningkatkan kualitas secara optimal dengan menggunakan banyak dimensi dan telah diaplikasikan secara luas oleh banyak perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja seperti kualitas, produktivitas, dan profitabilitas. Begitu juga menurut penelitian (Efendi, 2021) seperangkat prinsip dan cara-cara mengelola mutu organisasi yang bersifat terpadu.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, lebih bertanggung jawab, serta memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah berpotensi mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya sikap acuh terhadap tanggung jawab pekerjaan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Shalahuddin, 2022).

Permasalahan yang ada dari penelitian ini adalah dari penerapan sistem total quality management masih belum terlaksanakan dengan baik sesuai SOP yang ada, Seperti karyawan yang tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kualitas. Serta motivasi kerja yang masih kurang merata di setiap karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, Sehingga penelitian ini sangat menarik untuk diteliti.

Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui implementasi penerapan sistem dari total quality management (TQM) di suatu perusahaan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga mengkaji mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dari penelitian ini yakni perusahaan umum (perum) BULOG, dan Subjek yang akan diteliti disini adalah karyawan yang di perusahaan umum (perum) BULOG. Dengan adanya permasalahan dan kesenjangan terhadap hasil penelitian terdahulu. Dengan hasil penelitian terdahulu (Wahani et al., 2021), menyatakan bahwa sistem total quality management terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan (Surveyandini & Achadi, 2021), menyatakan bahwa sistem total quality management terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, Serta hasil penelitian terdahulu (Hasyim et al., 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan (Husna & Prasetya, 2024), menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Total Quality Management (TQM)

Total quality management merupakan suatu pendekatan manajemen yang berfokus pada kualitas sebagai strategi utama dalam mencapai keunggulan jangka panjang dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Total quality management bukan hanya tentang memastikan produk bebas dari cacat, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung keunggulan kualitas secara menyeluruh dan terus-menerus.

Total quality management (TQM) dianggap sebagai senjata strategis untuk berwirausaha dan menduduki pasar baru secara lokal dan global, melalui pencapaian keunggulan kompetitif. Konsep manajemen total quality management (TQM) bertujuan untuk meningkatkan operasi dan kinerja serta mengurangi biaya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Alzawahrah & Alkhaffaf, 2021).

H1: Total Quality Management Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri seseorang atau lingkungan sekitarnya yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi kerja sangat penting karena mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, kreatif, dan efektif dalam pekerjaannya.

Menurut (Wahyuni et al., 2023) persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat manajemen

dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau, menilai, dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut (Husna & Prasetya, 2024). kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut.

H3: Total Quality Management dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisa pengaruh total quality management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG yang berjumlah 4.412 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dan dengan menggunakan rumus *Slovin* ditetapkan sampel pada penelitian ini sebanyak 97 orang. Data yang digunakan melalui dari penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG, Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan pengujian instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta regresi untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *IBM SPSS* Versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Total Quality Management (X_1).

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
X1.1	0,545	0,05	0,1996	VALID
X1.2	0,591	0,05	0,1996	VALID
X1.3	0,657	0,05	0,1996	VALID
X1.4	0,648	0,05	0,1996	VALID
X1.5	0,713	0,05	0,1996	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji validitas terhadap variabel sistem total quality management (X_1) yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan 0.197 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r tabel	Hasil
X2.1	0,676	0,05	0,1996	VALID
X2.2	0,678	0,05	0,1996	VALID
X2.3	0,595	0,05	0,1996	VALID
X2.4	0,719	0,05	0,1996	VALID
X2.5	0,752	0,05	0,1996	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan dari data pada tabel, hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan hasil yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan 0,197 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).

Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
Y.1	0,751	0,05	0,1996	VALID
Y.2	0,568	0,05	0,1996	VALID
Y.3	0,553	0,05	0,1996	VALID
Y.4	0,751	0,05	0,1996	VALID
Y.5	0,442	0,05	0,1996	VALID
Y.6	0,595	0,05	0,1996	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,197 atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Instrument	Cornbach's Alpha	Keterangan
1.	Sistem Total Quality Mangement (X1)	0,620	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,717	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,657	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas dari 3 variabel disimpulkan bahwa nilai pada variabel $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

→ NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53510313
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.048
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas mengunnakan *Kolmogorov-smirnov* hasil signgfikannya sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kumalatof dari distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas.

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.026	2.797		3.942	.000			
	TOTAL_X1	.159	.104	.136	1.533	.129	.993	1.007	
	TOTAL_X2	.513	.095	.481	5.411	.000	.993	1.007	

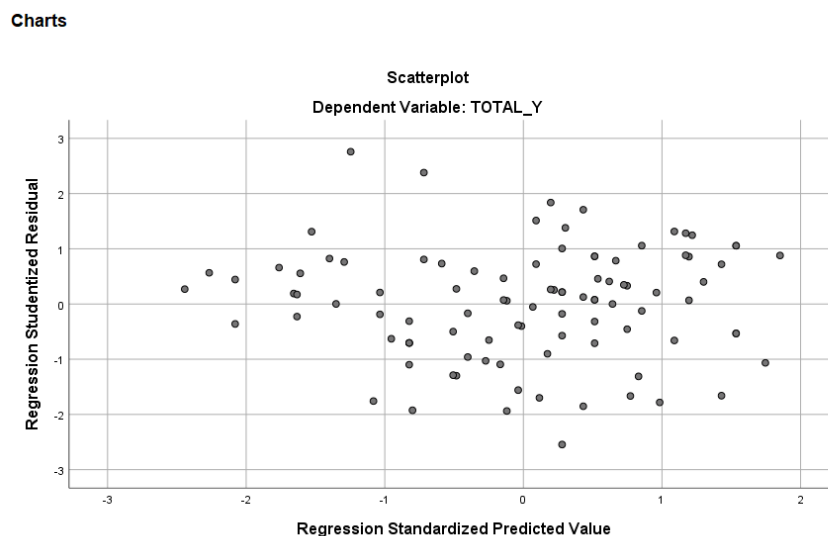
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan dari data hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, koefisien menunjukkan tabel nilai *tolerance* sebesar 0,993 yang berarti variabel independent (X1,X2) memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen, kemudian interaksi kedua variabel independen memiliki nilai *VIF* sebesar 1,007 yang berarti seluruh variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas antar variabel dan dapat dijadikan sebagai model regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatter Plots* terdapat pola yang menyebar diatas dan bahkan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa hasil uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linier Berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.026	2.797		3.942	.000
	TOTAL_X1	.159	.104	.136	1.533	.129
	TOTAL_X2	.513	.095	.481	5.411	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat persamaan regresi berganda, yaitu: Nilai konstanta sebesar 11.026 dapat diartikan apabila variabel sistem total quality management (X1), dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 11.026. Nilai koefisien beta pada variabel sistem total quality management sebesar 0,159 artinya setiap perubahan variabel sistem total quality management (X1) sebesar 1 unit (1%) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,159 unit (15,9%). sedangkan motivasi kerja dianggap konstan. Kenaikan pada variabel sistem total quality management akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan pada variabel sistem total quality management akan menurunkan kinerja karyawan. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,513 yang bermakna setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 unit (1%) akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,513 unit (51,3%). sedangkan sistem total quality management dan kinerja karyawan dianggap konstan. Kenaikan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan keputusan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan pada suatu variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t).

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.026	2.797		3.942	.000
	TOTAL_X1	.159	.104	.136	1.533	.129
	TOTAL_X2	.513	.095	.481	5.411	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Menentukan H_{11} maupun H_{01} yang diterima atau ditolak maka t_{hitung} diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5%. Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% adalah 1.985. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka itu dapat diambil kesimpulan, yakni sebagai berikut: Dengan uji parsial sistem total quality management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (perum) BULOG karena $t_{hitung} 1.553 < t_{tabel} 1.985$ serta nilai signifikansinya diatas 0,05. Dengan uji parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (perum) BULOG karena $t_{hitung} 5.411 > t_{tabel} 1.985$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)**Tabel 10.** Hasil Uji Simultan (Uji-F).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.939	2	108.970	16.602	.000 ^b
	Residual	616.968	94	6.563		
	Total	834.907	96			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan pada hasil uji simultan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $16.602 > f_{tabel} 3.093$ dan signifikasi sebesar $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{11} diterima yang berarti bahwa kedua variabel sistem total quality management (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi**Uji Koefisien Determinasi (Parsial)****Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial X₁).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 ^a	.031	.021	2.918

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa, hasil dari uji determinasi secara parsial untuk mengetahui sistem total quality management terhadap kinerja karyawan Nilai adjusted Rsquare sebesar 0.21

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial X₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.235	2.580

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa, hasil dari uji determinasi secara parsial untuk mengetahui sistem total quality management terhadap kinerja karyawan Nilai adjusted Rsquare sebesar 0.235

Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan).

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.245	2.562
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber: Hasil Output SPSS ver 26.

Berdasarkan data hasil uji determinasi diatas, diketahui bahwa Adjusted Rsquare sebesar 0.245 nilai tersebut berasal dari penguadratan nilai koefisien kolerasi “ R “ dengan sebesar 0.245 atau sama dengan 24.5% berarti berpengaruh variabel sistem total quality management (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan adalah sebesar 24.5%. sedangkan, (100% - 24.5% = 75.5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Total quality management (TQM) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG. Total quality management (TQM) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan umum (Perum) BULOG.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk memperluas variabel penelitian, tidak hanya mencakup sistem total quality management, motivasi kerja, dan kinerja karyawan tetapi juga masih ada variabel lainnya. Sehingga mendapatkan informasi yang lebih lengkap serta akurat tentang unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Ch, U. H., & Aji, A. W. (2020). Penerapan Total Quality Management Terhadap Dampak Kinerja Manajerial dan Laba Perusahaan pada UMKM Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter>
- Dwijoko, A., & Marleen, O. (2022). *Analisis Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Sistem Penilaian Kerja pada Perusahaan Distributor Peralatan Keamanan Teknologi Informasi*.
- Efendi, A. M. (2021). *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, PENGENDALIAN PERSONAL, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL*.
- Erlangga. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Antika Anggrek Indonesia. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 237–254. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3727>
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. <http://penerbitzaini.com>
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Gunawan, C. (2020). *MAHIR MENGUASAI SPSS PANDUAN PRAKTIS MENGOLAH DATA PENELITIAN NEW EDITION*.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Marce Anggun Lestari, Purwatiningsih Purwatiningsih, & Elmira Siska. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indoneisa Tbk. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 343–356. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.688>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung*.
- Ragil, *, Wijaya, S., Wijaya, R. S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 2580–8028. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>
- Regina, S., Marpaung, N., Achmad, ;, & Wiralestari, H. ; (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 17, Issue 1).

- Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2024). *TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER*. 3(1), 39–47. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Shalahuddin. (2022). *Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation* (Vol. 1, Issue 1).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM*. 8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI* (Vol. 1, Issue 4).
- Surveyandini, M., & Achadi, A. (2021). *PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN AMERICAN ENGLISH COURSE PURWOKERTO*. *Sebatik*, 25(1), 241–247. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1214>
- Suswanto. (2020). *Pengaruh Kepimimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El- Raushan Tangerang*.
- Wahani, M. M., Pangemanan, S. S., Pinatik, S., Akuntansi, J., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2021). *Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Kotamobagu The Influence of Total Quality Management (TQM) and Reward System on Employee Performance at PT PLN (Persero) Unit Implementation Service Customer Kotamobagu* (Vol. 5, Issue 1).