

Principal Managerial Modifications: The Impact of TQM Assessment And Rewards on Work Commitment (Empirical Study of Cilegon City Public Elementary School Teachers)

Raman, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

The aim of the research is to develop a theory of the qualities of future leaders and embed it in the quality of elementary school education. This type of research is quantitative and the research respondents are elementary school teachers in the city of Cilegon. This research develops a mediation model as a predictor, namely work commitment and management rewards for managerial modifications. The data collection technique was through distributing questionnaires to ASN teachers, and 175 respondents were collected. Data analysis method is the quantitative analysis approach uses Partial Least Square (PLS). The research results include: (1) there is an influence of Total Quality Management on work commitment; (2) there is an influence of Total Quality Management on Management Rewards; (3) there is an influence of Total Quality Management on managerial modifications; (4) there is no influence of work commitment on managerial modification; (5) there is an influence of management rewards on managerial modifications; and (6) the mediation test produces a work commitment variable that can be used to link the independent and dependent variables. The conclusion of the research is managerial modifications can be influenced by total management quality factors and management rewards.

Keywords: *Managerial Modification, TQM Assessment, Work Commitment. Management Awards*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan teori kualitas pemimpin masa depan, dan implikasinya pada mutu Pendidikan sekolah dasar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan sebagai responden riset para guru sekolah dasar di kota Cilegon. Riset ini mengembangkan model mediasi sebagai predictor yaitu komitmen kerja dan reward manajemen terhadap modifikasi manajerial. Teknik pengumpulan data melalui sebaran kuesioner pada guru ASN, dan terkumpul 175 responden. Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian antara lain menunjukkan: (1) ada pengaruh total quality manajemen terhadap komitmen kerja; (2) ada pengaruh total quality manajemen terhadap reward manajemen; (3) ada pengaruh total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial; (4) tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial; (5) ada pengaruh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial; serta (6) uji mediasi menghasilkan variabel komitmen kerja dapat dipergunakan untuk menghubungkan variabel independent dan dependen. Simpulan penelitian ini yaitu modifikasi manajerial dapat dipengaruhi oleh factor total quality manajemen, dan reward manajemen.

Kata kunci: Modifikasi Manajerial, Penilaian TQM, Komitmen Kerja, Reward Manajemen



PENDAHULUAN

Total Quality Management dapat meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi. Kondisi ini dapat diamati dari pola paradigma organisasi pada peningkatan kualitas manajemen. Tsani & Nurleli, (2021) berpendapat bahwa organisasi yang mengutamakan kualitas akan berinovasi melalui total quality management (TQM). Peneliti terdahulu yang dilakukan Zohriah et al., (2024) menunjukkan bahwa model TQM dapat diimplementasikan ke dalam Lembaga Pendidikan karena dapat mengatasi masalah dalam mutu Pendidikan yang diadopsi dari TQM perusahaan.

Lamato et al., (2017) menyebutkan bahwa Total Quality Management dapat teramati dari 4 bentuk kegiatan antara lain sikap focus, perbaikan yang berkesinambungan, Pendidikan dan pelatihan, serta keterlibatan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Keberlanjutan inovasi TQM dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi dalam berpegang teguh pada prinsip-prinsip TQM (Masinambow et al., 2019; Tsani & Nurleli, 2021). Berbeda dengan penelitian terdahulu, peneliti melibatkan mediasi reward management dan komitmen untuk memediasi kebutuhan TQM terhadap modifikasi manajerial. Berdasarkan pandangan peneliti terdahulu bahwa total quality manajemen menggambarkan sikap berinovasi, memberi solusi, pemberdayaan sumberdaya manusia, komitmen organisasi, dan bentuk penghargaan (reward).

TQM Pendidikan dapat diambil dari kegiatan TQM di Perusahaan sebagaimana hasil penelitian Lestari & Sutrisna (2021) yang menggambarkan TQM sebagai bentuk koordinasi dari semua kegiatan yang ada dalam rantai pasokan, diawali dari bahan mentah dan diakhiri dengan kepuasan. Hal ini menandakan bahwa ada perbedaan Kepuasan dalam Lembaga Pendidikan dan perusahaan. Peneliti berpandangan bahwa kepuasan dalam Lembaga Pendidikan mencakup aspek kontribusi sekolah pada kepuasan hidup siswa (Kiswantomo & Theofanny, 2020), kepuasan yang berdampak pada motivasi kerja guru (Nurjaya & Rizal, 2023), kepuasan terhadap kinerja kepala sekolah (Rahayuningsih et al., 2023) dan terigrasi (Verma et al., 2021). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menguji factor yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap modifikasi manajerial. Peneliti berasumsi bahwa modifikasi manajerial dapat dipengaruhi oleh factor komitmen kerja, reward manajemen dan Total Quality Manajemen.

METODE

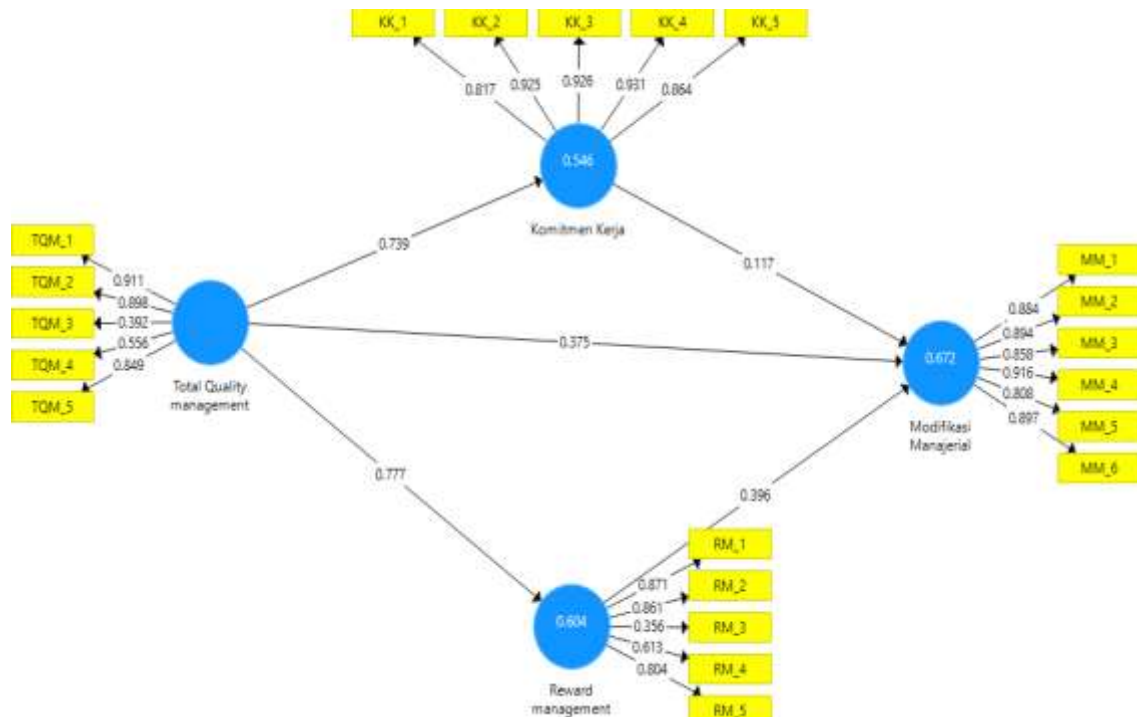
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan sebagai responden riset para guru sekolah dasar di kota Cilegon. Riset ini mengembangkan model mediasi sebagai predictor yaitu komitmen kerja dan reward manajemen terhadap modifikasi manajerial. Teknik pengumpulan data melalui sebaran kuesioner pada guru ASN, dan terkumpul 175 responden. Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021). Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada *variable laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indikator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Komitmen Kerja	Modifikasi Manajemen	Reward Manajemen	Total Quality Manajemen
Komitmen Kerja	0.893			
Modifikasi Manajemen	0.577	0.877		
Reward Manajemen	0.715	0.771	0.728	
Total Quality Manajemen	0.739	0.769	0.777	0.751

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Komitmen Kerja	0.798
Modifikasi Manajemen	0.769
Reward Manajemen	0.530
Total Quality Manajemen	0.564

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Komitmen Kerja	0.952
Modifikasi Manajemen	0.952
Reward Manajemen	0.839
Total Quality Manajemen	0.856

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Total Quality Management	TQM_1	0.911	0.564	0.856
	TQM_2	0.898		
	TQM_5	0.849		
Komitmen Kerja	KK_1	0.817	0.798	0.952
	KK_2	0.925		
	KK_3	0.926		
	KK_4	0.931		
	KK_5	0.864		
Reward Management	RM_1	0.871	0.530	0.839
	RM_2	0.861		
	RM_5	0.804		
Modifikasi Managerial	MM_1	0.884	0.769	0.952
	MM_2	0.894		
	MM_3	0.858		
	MM_4	0.916		
	MM_5	0.808		
	MM_6	0.897		

Pengujian Inner Model**Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor

(VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

Variabel	Komitmen Kerja	Modifikasi Manajemen	Reward Manajemen
Komitmen Kerja		2.475	
Reward Manajemen		2.838	
Total Quality Manajemen	1.000	3.055	1.000

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Kerja	0.546	0.543
Modifikasi Manajerial	0.672	0.666
Reward Manajemen	0.604	0.602

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,665 \times 0,607}$$

$$GoF = \sqrt{0,403}$$

$$GoF = 0,635$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,608 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.546) \times (1 - 0,672)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,454) \times (0,328)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,489\}$$

$$QSquare = 0.851$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,851 . Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan

0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat, Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

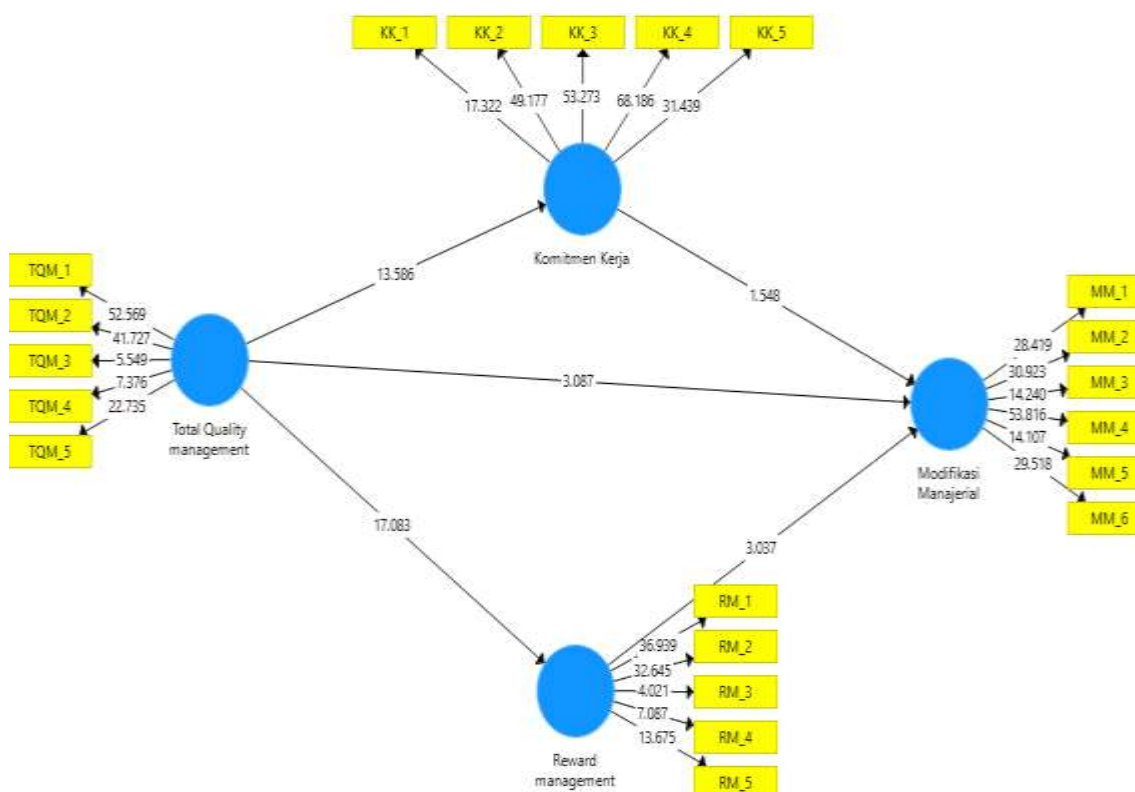
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Komitmen Kerja	Modifikasi Manajerial	Reward Manajemen
Komitmen Kerja		0.017	
Reward Manajemen		0.168	
Total Quality Manajemen	1.202	0.140	1.525

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) Hubungan komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial memiliki nilai *effect size* sebesar 0.017 pengaruhnya sangat kecil; (2) Hubungan reward manajemen terhadap modifikasi manajerial memiliki nilai *effect size* sebesar 0.168 pengaruhnya menengah; (3) Hubungan total quality manajemen terhadap komitmen kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 1.202 pengaruhnya kuat; (4) Hubungan total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial memiliki nilai *effect size* sebesar 0.140 pengaruhnya kecil; serta (5) Hubungan total quality manajemen terhadap Reward manajemen memiliki nilai *effect size* sebesar 1.525 pengaruhnya kuat.

Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:

Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh Total Quality Management terhadap komitmen kerja sebesar 13.586. Pengaruh Total Quality Management terhadap Reward Manajemen sebesar 17.083. Pengaruh Total Quality Management terhadap modifikasi manajerial sebesar 3.087. Pengaruh komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial sebesar 1.548. pengaruh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial sebesar 30.37. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Total Quality Manajemen Terhadap Komitmen Kerja	0.739	0.742	0.054	13.586	0.000
Total Quality Manajemen Terhadap Reward Manajemen	0.777	0.778	0.045	17.083	0.000
Total Quality Manajemen Terhadap Modifikasi Manajerial	0.375	0.390	0.121	3.087	0.002
Komitmen Kerja Terhadap Modifikasi Manajerial	0.117	0.120	0.076	1.548	0.122
Reward Manajemen Terhadap Modifikasi Manajerial	0.396	0.378	0.130	3.067	0.003

H1: Pengaruh total quality manajemen terhadap komitmen kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh total quality manajemen terhadap komitmen kerja sebesar 13.586 dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh total quality manajemen terhadap komitmen kerja maka H1 diterima.

H2: Pengaruh total quality manajemen terhadap reward manajemen

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh total quality manajemen terhadap reward manajemen sebesar 17.083 dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh total quality manajemen terhadap reward manajemen maka H2 diterima.

H3: Pengaruh total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial sebesar 3.087 dengan nilai *p-value* $0.002 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial maka H3 diterima.

H4: Pengaruh komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial

Dari hasil koefisien jalur diperoleh komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial sebesar 1.548 dengan nilai *p-value* $0.122 > 0.05$ disimpulkan bahwa

tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap modifikasi manajerial Maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial

Dari hasil koefisien jalur diperoleh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial sebesar 3.067 dengan nilai *p-value* $0.003 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial Maka H5 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan lingkungan kerja dan perubahan kurikulum sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator *intervening* (Hartono dan Abdullah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi komitmen kerja sebesar P value $0.140 > 0.05$ artinya variable independent tidak mampu mempengaruhi langsung ke variable dependen kecuali melalui komitmen kerja dan reward manajemen sebesar $0.002 < 0.5$, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan tidak perlu melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Total Quality Management Terhadap Modifikasi Manajerial Melalui Komitmen Kerja	0.087	0.090	0.058	1.480	0.140
Total Quality Management Terhadap Reward Management	0.308	0.292	0.097	3.170	0.002

Kualitas pemimpin dari aspek Total Quality management dapat mengantisipasi perubahan organisasi, dan perilaku organisasi. Teori kualitas pemimpin dari Lakshman, (2006) menguraikan tentang peran kualitas pemimpin dalam pelaksanaan TQM, serangkaian tanggung jawab yang luas mencakup focus pada pelanggan, perilaku organisasi, perbaikan kinerja internal, dan perilaku pemimpin masa depan. Peneliti berpandangan kualitas pemimpin masa depan dapat menginspirasi resilience pemimpin pada anggota organisasi seperti komitmen organisasional dan kepuasan kerja (Risambessy et al., 2022), Tata kelola dan akuntabilitas dalam organisasi amal Australia, Persepsi dari CFO, transformasi organisasi (Sri Pudjiarti, 2023), Organizational Citizenship Behavior (Susilo et al., 2023). Teori kualitas pemimpin telah mengembangkan temuan hasil penelitian yaitu modifikasi manajerial dapat dipengaruhi oleh factor total quality manajemen, dan reward manajemen. Temuan ini mengartikan bahwa kualitas pemimpin masa depan dapat teramati dari pola faktor-faktor yang mempengaruhi modifikasi manajerial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian antara lain menunjukkan: (1) ada pengaruh total quality manajemen terhadap komitmen kerja; (2) ada pengaruh total quality manajemen terhadap reward manajemen; (3) ada pengaruh total quality manajemen terhadap modifikasi manajerial; (4) tidak ada pengaruh komitmen kerja

terhadap modifikasi manajerial; (5) ada pengaruh reward manajemen terhadap modifikasi manajerial; serta (6) uji mediasi menghasilkan variabel komitmen kerja dapat dipergunakan untuk menghubungkan variabel independent dan dependen. Simpulan penelitian ini yaitu modifikasi manajerial dapat dipengaruhi oleh factor total quality manajemen, dan reward manajemen. Berdasarkan simpulan penelitian, maka dapat direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan komunikasi organisasi yang berdampak langsung pada pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Johnson, B. & Christensen, Larry. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (4th ed)*. London: SAGE Publication Ltd.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Kiswantom, H., & Theofanny. (2020). KONTRIBUSI TRAIT KEPERIBADIAN TERHADAP KEPUASAN HIDUP MAHASISWA. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(1), 20–37.
- Lakshman, C. (2006). A Theory of Leadership for Quality: Lessons from TQM for Leadership Theory. *Total Quality Management*, 17(1), 41–60.
- Lamato, B. R., Hasan jan, A. Bin, & Karuntu, M. M. (2017). ANALISIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. ASEGAR MURNI JAYA DESA TUMALUNTUNG KAB. MINAHASA UTARA. *Jurnal EMBA*, 5, 423–432.
- Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2021). Analisis Kinerja Operasi pada Masa Pandemi Covid-19 dengan Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Supply Chain Management (SCM) Di UMKM Kota Tasikmalaya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 164. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.250>
- Masinambow, R. G., Karuntu, M. M., & Penerapan..., A. (2019). ANALISIS PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT DI RUMAH SAKIT SILOAM GMIM SONDER ANALYSIS OF THE APPLICATION TOTAL QUALITY MANAGEMENT IN SILOAM GMIM SONDER HOSPITAL. *621 Jurnal EMBA*, 7(1), 621–630.
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Rahayuningsih, T., Setyaningsih, S., & Sunardi, O. (2023). Pengaruh Supervisi Pengawas dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 7(2), 1–12.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Sri Pudjiarti, E. (2023). *Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini* (Vol. 1).
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Tsani, A. R., & Nurleli. (2021). Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.55>
- Verma, P., Kumar, V., Mittal, A., Rathore, B., Jha, A., & Rahman, M. S. (2021). The role of 3S in big data quality: a perspective on operational performance indicators

- using an integrated approach. *TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2021-0062>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>
- Zohriah, A., Firdaos, R., Shofwan Mawally Nafis Badri, M., & Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U. (2024). Implementasi Total Quality Manajemen (TQM) Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 295. <https://doi.org/10.47476/manageria.v>