

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firozabad et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi, dengan menciptakan nilai-nilai yang jelas, terdefinisi, dan dapat dirasakan dalam orientasi strategis dan tujuan organisasi, serta dengan mendorong organisasi untuk belajar dan mempertahankan proses pembelajaran.

## 4.7 Kesimpulan dan Saran

### 4.7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan, maka didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis pertama diterima.

### 4.7.2 Saran

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui budaya organisasi, PT. Sang Hyang Seri harus membangun budaya terbuka yang mendorong karyawan untuk mengemukakan pendapat mereka tanpa takut akan kritik. Serta, meningkatkan komunikasi dua arah antara karyawan dan pimpinan melalui pertemuan reguler dan forum diskusi.

## 4.8 Daftar Pustaka

Adam, C., Fanggidae, R. E., & Oematan, H. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Kerja (Studi Pada PT. Surya Batara Mahkota Cabang Kupang). *Journal Of Management*, 8(1), 17–33.

Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama). Gava Media.

Budi Anggiriawan, P., & Gede Wirakusuma, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 20(1), 59–65.



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational based on the Competing Values Framework. *Personnel Psychology*, 59(4), 757. [https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00052\\_5.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00052_5.x)

ah, E. (2020). Pengaruh Implementasi Total Quality Management a Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Countancy*. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2954>

- Firozabad, A. R., Razeghi, S., & Kazemi, A. (2023). Organizational Culture Types Model Affecting the Perceived Organizational Performance According to the Role of Organizational Learning (Case Study: Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Agricultural Organization). *Journal of System Management (JSM)*, 9(4), 163–184. <https://doi.org/10.30495/JSM.2023.1983362.1803>
- Gumelar, B. (2017). Peranan Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi. *Jurnal Optimum*, 7(2), 158–167.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hartono. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor PT. Nindya Karya Cabang Makassar)*. Universitas Hasanuddin.
- Hasriyanti. (2022). *Pengaruh Sistem Teknologi Informasi dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Hasanuddin.
- Hutomo, A. P. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses). *Dinamika Sosial Budaya*, 23(2), 230–261. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Jusmin, A. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Jurnal Future*, 13–27.
- Kirana, C. A., & Novita, N. (2021). Remunerasi Direksi, Disparitas Gaji Antar Direksi Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 13(2), 81–95. <https://doi.org/10.33508/jako.v13i2.3077>
- Maulana, I. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Budaya Organisasi pada PT Maya Agro Investama*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Putri, V. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas Ti, Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Rafly Prabowo, M., Nurleli, & Lestari, R. (2019). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BUMD PDAM Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*.
- Santi, E., Yuniati, Y., & Riyanto, A. (2020). Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Manajemen*, 4(2), 92–98.



- Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Komunikasi Dan Desain*, 4(1), 48–54.
- Risal, M. (2021). *Pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Perusahaan, Dan Teknologi Informasi (IT) Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Variabel Mediasi Manajemen Proses Bisnis (BPM) Pada PT PLN (Persero) Up3 Palopo*. Universitas Hasanuddin.
- Sabaruji, A. H. I. (2020). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Politeknik Pembangunan Pertanian Manokwari*. Universitas Hasanuddin.
- Sari, E. (2009). *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan dan Kinerja Karyawan (Sebuah Kajian Terhadap Bisnis Restoran Pada Masa Pandemi Covid-19). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi*, 8(3), 845–851.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan Keenam). Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. CV Budi Utama.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. CV Andi Offset.
- Suswardji, O. : E., Stmik, S. A., & Karawang, P. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2).
- 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>
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish.
- Tarigan, J., Yenewan, S., & Natalia, G. (2016). *Merger Dan Akuisisi: dari perspekti f strategis dan kondisi indonesia (Pendekatan Konsep dan Studi Kasus)*.
- Tika, M. abundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Keempat). Bumi Karsa.



## BAB V PEMBAHASAN UMUM

PT. Sang Hyang Seri adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor perberasan, perbenihan, dan hortikultura di bawah naungan ID FOOD. Visi perusahaan adalah "Menjadi perusahaan agroindustri nasional yang unggul dan berkelanjutan". Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, perusahaan menerapkan *total quality management* untuk meningkatkan kontrol kualitas produk dan layanan, manajemen rantai pasok untuk memastikan efisiensi dalam distribusi produk, dan budaya organisasi untuk memperkuat kohesi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 5.1 Penerapan *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Organisasi melalui Budaya Organisasi pada PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan

Pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan dampak positif yang signifikan. Perusahaan PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan memiliki tim pengembangan yang berperan penting dalam penerapan TQM. Tim ini mengelola RKAP (Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan) dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Selain itu, tim pengembangan juga bertanggung jawab untuk membina dan mengembangkan usaha serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara TQM dan kinerja organisasi positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa praktik TQM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, inovasi produk, dan kualitas layanan di perusahaan ini. Hal ini konsisten dengan upaya PT. Sang Hyang Seri dalam memastikan kepuasan pelanggan, terutama melalui produksi beras dan benih berkualitas tinggi serta pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

Selanjutnya, hubungan antara TQM dan budaya organisasi juga menunjukkan hasil positif dan signifikan. Implementasi TQM yang baik di PT. Sang Hyang Seri telah membantu membangun budaya organisasi yang berfokus pada kualitas, inovasi, tanggung jawab, dan kontinu perbaikan. Dukungan kuat dari manajemen puncak dan partisipasi aktif karyawan dalam mengadopsi prinsip-prinsip TQM telah menjadi landasan kuat bagi pembentukan budaya organisasi yang

perusahaan ini.

TQM memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja budaya organisasi di PT. Sang Hyang Seri. Prinsip-prinsip TQM dalam budaya organisasi menjadi pendorong utama dalam kerja keseluruhan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai kualitas dan inovasi, PT. Sang Hyang Seri dapat



memperkuat pengaruh positif TQM terhadap kinerja organisasi, dengan dukungan dari seluruh anggota tim dalam menerapkan prinsip-prinsip TQM secara konsisten dan efektif. Dalam konteks PT. Sang Hyang Seri, budaya organisasi yang baik, yang mendorong partisipasi aktif karyawan, pengambilan keputusan yang inklusif, kolaborasi, dan dukungan manajemen, akan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui efisiensi, produktivitas, dan kinerja keuangan yang optimal. Oleh karena itu, upaya terus-menerus dalam memperkuat budaya organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip TQM akan menjadi strategi yang penting bagi PT. Sang Hyang Seri dalam mencapai kesuksesan jangka panjangnya.

## 5.2 Penerapan Manajemen Rantai Pasok Terhadap Kinerja Organisasi melalui Budaya Organisasi pada PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan

Pengaruh manajemen rantai pasok terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi melalui analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan dampak positif yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aliran produk rantai pasok PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan terdiri dari dua jenis produk utama: beras dan benih padi. Produk beras yang dijual meliputi Beras Cap Anggrek Plicata, Beras Ratu Mutiara Wangi, Beras Ekspor Sang Rice, Beras Cap Anggrek Plicata Pandan Wangi, dan Beras Ratu Mutiara. Sedangkan untuk produk benih padi, terdiri dari Benih Padiku Unggul, Benih Padiku Super, Benih Padiku Prima, Benih Unggul SHS, Benih SL8SHS Hibrida, dan Benih Padiku Inbrida. Pada rantai pasok beras, bahan baku diperoleh dari petani mitra dalam bentuk gabah kering panen. Tahap selanjutnya, gabah ini akan diproses di UPP (Unit Produksi Perberasan) untuk proses penggilingan. Hasil dari pasca giling akan dikirimkan ke Unit Pemasaran untuk dikemas kemudian dipasarkan di pasar pemerintah dan pasar bebas, hingga akhirnya sampai ke tangan konsumen akhir. Pada rantai pasok benih padi, bahan baku diperoleh dari petani mitra. Selanjutnya, bahan baku akan diproses di UPB (Unit Produksi Benih) untuk diolah dan diuji di laboratorium guna mendapatkan sertifikasi dari Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPSBTPH). Setelah lulus pengujian sertifikasi, benih-benih tersebut didistribusikan ke pasar pemerintah dan pasar bebas atau kios-kios mitra, hingga akhirnya sampai ke tangan konsumen akhir.

Pada hubungan MRP dan kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, manajemen rantai pasok dapat memengaruhi kinerja organisasi melalui integrasi, pengarahan, dan dukungan manajemen dalam perusahaan. Ketika perusahaan menerapkan MRP dengan baik, kolaborasi yang terjadi membutuhkan budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan saling mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya pada hubungan MRP dan budaya organisasi yang menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, implementasi MRP yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan didukung oleh manajemen yang memahami pentingnya partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan ide. Terakhir, Manajemen Rantai Pasok



(MRP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi. Implementasi MRP yang baik membutuhkan koordinasi antar berbagai fungsi perusahaan dan mempengaruhi budaya organisasi melalui integrasi, pengarahan, dan dukungan manajemen. Kolaborasi yang terjadi dalam penerapan MRP membutuhkan budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan saling mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan membentuk lingkungan kerja positif bagi karyawan.

### **5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui analisis regresi sederhana menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, di mana semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat kinerja organisasi. Penelitian mengungkapkan bahwa indikator budaya organisasi seperti dukungan kepada karyawan, toleransi terhadap karyawan, keterlibatan manajemen, kepemimpinan yang jelas, pengarahan kerja rutin, serta kolaborasi tim memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dukungan dan toleransi yang diberikan kepada karyawan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Keterlibatan manajemen dan kepemimpinan yang jelas memastikan bahwa visi dan tujuan organisasi dikomunikasikan dengan efektif, memberikan arahan yang konsisten kepada karyawan. Pengarahan kerja yang rutin membantu menjaga fokus dan tujuan bersama, sementara kolaborasi tim yang didukung oleh perusahaan meningkatkan sinergi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Keseluruhan indikator ini membentuk budaya organisasi yang kuat, mendukung efisiensi, inovasi, dan pertumbuhan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan, yang kini diterapkan setelah merger, mengikuti nilai-nilai inti dari perusahaan PT. Pertani. Dengan karyawan yang lebih dominan berasal dari PT. Pertani, budaya yang diterapkan meliputi prinsip-prinsip seperti integritas, inovasi, dan pelayanan pelanggan, serta tujuan jangka panjang yang diadopsi dari PT. Pertani. Penerapan budaya ini berfokus pada nilai-nilai kualitas, inovasi, partisipasi karyawan, dan dukungan manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan. Integrasi budaya dari PT. Pertani yang mendukung aspek-aspek tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan.



## BAB VI KESIMPULAN UMUM

Berdasarkan topik penelitian pertama maka dapat disimpulkan *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan. Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator-indikator utama dalam TQM, yaitu fokus pelanggan, manajemen puncak, manajemen proses, pembandingan, dan keterlibatan karyawan & lingkungan kerja. Pada topik kedua dapat disimpulkan bahwa Manajemen rantai pasok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan. Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator-indikator utama dalam TQM, yaitu keandalan, kecepatan dalam merespon, ketangkasan, biaya, dan manajemen aset. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa manajemen rantai pasok memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja organisasi dibandingkan dengan TQM. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat persaingan di pasar, di mana keunggulan kompetitif lebih banyak ditentukan oleh efisiensi dan ketepatan dalam pengelolaan rantai pasok. Dalam kondisi seperti ini, kemampuan perusahaan untuk mengelola rantai pasok secara efektif, mulai dari pengadaan bahan baku hingga distribusi produk akhir, menjadi faktor kunci yang lebih krusial dibandingkan penerapan TQM. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mengoptimalkan manajemen rantai pasoknya cenderung lebih unggul dalam memenuhi permintaan pasar dengan cepat dan efisien, yang pada akhirnya berdampak lebih besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada topik ketiga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan. Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator-indikator utama dalam budaya organisasi yaitu, inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, dukungan manajemen, pengarahan, dan integrasi.





# LAMPIRAN





**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

KUESIONER PENELITIAN  
 PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN MANAJEMEN  
 RANTAI PASOK TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN BUDAYA  
 ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SANG HYANG  
 SERI SULAWESI SELATAN

Tanggal Pengisian:

.../.../2023

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penerapan *Total Quality Management* dan Manajemen Rantai Pasok terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Sang Hyang Seri Sulawesi Selatan.

**IDENTITAS RESPONDEN**

- NAMA : .....
- UMUR : .....Tahun
- JENIS KELAMIN :  Laki-Laki  Perempuan
- UNIT KERJA :  Cabang Sulawesi Selatan  Kabupaten Sidrap  
 Kabupaten Luwu  Kabupaten Bone  
 Kabupaten Pinrang  Kabupaten Bulukumba  
 Kabupaten Maros
- JENJANG JABATAN : .....
- BAGIAN :  Unit Pemasaran  
 Unit Produksi Benih  
 Unit Produksi Perberasan
- LAMA MASA KERJA : .....

**PETUNJUK PENGISIAN**

✓) pada kolom skala sesuai dengan pendapat Anda dengan petunjuk



**KUESIONER 1**


---

1. Apakah Anda pernah menyampaikan pendapat baik berupa saran maupun kritik dalam rapat?

YA  TIDAK

---

2. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan di perusahaan ini?

YA  TIDAK

Nama Pelatihan:  
Terakhir Kapan:

---

3. Apakah Anda pernah menerima penghargaan dari perusahaan selama Anda bekerja?

<input type="checkbox"/> Bonus Kinerja <input type="checkbox"/> Pujian di depan Publik <input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Sertifikat atau piagam penghargaan <input type="checkbox"/> Kenaikan Jabatan/Promosi <input type="checkbox"/> Belum Pernah
---	---

---

4. Apakah Anda pernah melakukan kesalahan berisiko selama bekerja di perusahaan ini?

YA  TIDAK

---

5. Seberapa sering Anda berinteraksi dengan manajemen puncak (pimpinan/kepala bagian)?

Tidak sering  Kadang-Kadang  Sering

---



**KUESIONER 2**

<b>Total Quality Management</b>						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
<b>Fokus Pelanggan</b>						
1	Sejauh mana perusahaan memprioritaskan kepuasan pelanggan dalam setiap aspek operasionalnya?					
2	Sejauh mana perusahaan mempertimbangkan keluhan pelanggan dalam upaya meningkatkan kualitas produk?					
3	Sejauh mana perusahaan menjaga hubungan dengan pelanggan?					
<b>Manajemen Puncak</b>						
4	Seberapa besar peran manajemen puncak sebagai penggerak utama dalam upaya peningkatan kualitas?					
5	Seberapa sering manajemen puncak mengevaluasi kualitas produk?					
<b>Manajemen Proses</b>						
6	Sejauh mana perusahaan menerapkan proses yang efektif untuk mengatasi tantangan dalam implementasi manajemen mutu (kualitas)?					
7	Sejauh mana perusahaan dapat mengikuti dan menerapkan standar operasional perusahaan (SOP)?					
<b>Pembandingan</b>						
8	Sejauh mana perusahaan mengadopsi dan belajar dari perusahaan-perusahaan sukses untuk meningkatkan kinerja sendiri?					
9	Sejauh mana perusahaan membandingkan kinerjanya dengan perusahaan pesaing untuk meningkatkan kualitas produk dan layanannya?					
<b>Keterlibatan Karyawan &amp; Lingkungan Kerja</b>						
10	Sejauh mana perusahaan menghargai kerjasama karyawannya?					
	Sejauh mana perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan?					
	Sejauh mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka?					



## KUESIONER 3

Manajemen Rantai Pasok						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
<b>Keandalan</b>						
1	Sejauh mana perusahaan memenuhi pesanan pelanggan sesuai dengan spesifikasi yang diminta?					
2	Sejauh mana perusahaan memberikan performa pengiriman yang andal dan sesuai dengan janji waktu pengiriman kepada pelanggan?					
<b>Kecepatan dalam Merespon</b>						
3	Seberapa efisien perusahaan dalam memproses pesanan dari tahap <b>produksi</b> hingga menjadi <b>produk siap jual</b> ?					
4	Sejauh mana perusahaan mengoptimalkan waktu yang diperlukan dari <b>pemesanan</b> hingga <b>pengiriman</b> kepada pelanggan?					
<b>Ketangkasan</b>						
5	Sejauh mana perusahaan dapat menyesuaikan volume produksi dengan fluktuasi permintaan pelanggan?					
6	Sejauh mana perusahaan sanggup memenuhi permintaan pelanggan meskipun terjadi masalah yang sulit dihindarkan?					
<b>Biaya</b>						
7	Sejauh mana perusahaan mengelola pengeluaran untuk memastikan penggunaan yang optimal?					
8	Sejauh mana perusahaan berupaya mengoptimalkan biaya material dalam seluruh rantai pasokannya?					
<b>Manajemen Aset</b>						
	Sejauh mana perusahaan mengoptimalkan asetnya (seperti lahan atau fasilitas) untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas?					
	Sejauh mana perusahaan <b>mengelola produk</b> dengan efisien tanpa pemborosan atau kekurangan yang signifikan?					



## KUESIONER 4

Budaya Organisasi						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
<b>Inisiatif Individual</b>						
1	Sejauh mana karyawan merasa memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat mereka tanpa rasa takut atau hambatan?					
2	Sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai potensi maksimal?					
<b>Toleransi terhadap Tindakan Berisiko</b>						
3	Sejauh mana perusahaan mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan?					
4	Sejauh mana perusahaan memberikan toleransi terhadap tindakan berisiko dalam menyelesaikan pekerjaan?					
<b>Dukungan Manajemen</b>						
5	Sejauh mana manajemen berinteraksi dengan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari?					
6	Sejauh mana perusahaan mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi?					
<b>Pengarahan</b>						
7	Sejauh mana perusahaan memiliki kepemimpinan yang jelas dan inspiratif?					
8	Sejauh mana perusahaan melakukan pengarahan kerja secara rutin?					
<b>Integrasi</b>						
9	Sejauh mana karyawan berkolaborasi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan?					
	Sejauh mana perusahaan mendorong tim dan kerjasama di antara					



## KUESIONER 5

Kinerja Organisasi						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
<b>Kinerja Keuangan</b>						
1	Sejauh mana perusahaan mencapai keuntungan ( <i>profit</i> ) yang telah ditargetkan?					
2	Sejauh mana perusahaan dapat mengendalikan biaya produksi agar sesuai dengan target atau bahkan lebih rendah?					
<b>Kinerja Operasional</b>						
3	Sejauh mana karyawan merasa bahwa sistem kerja saat ini mendukung peningkatan produktivitas?					
4	Sejauh mana perusahaan dapat mencakup seluruh lingkup pasar dengan menggunakan sumber daya minimum?					
5	Sejauh mana perusahaan mampu berinovasi dan memperkenalkan produk baru di saat yang tepat?					
6	Seberapa efektif kendali dan pengawasan yang ada dalam perusahaan?					
7	Sejauh mana perusahaan mencapai pangsa pasar ( <i>market share</i> ) yang ditargetkan?					

Terima Kasih Sudah Mengisi

Semoga Hari Anda Menyenangkan 😊



## Lampiran 2. Identitas Responden

NO	NAMA	UNIT KERJA	BAGIAN	JENJANG JABATAN	UMUR (Thn)	Masa Kerja (Thn)
1	Ir. M. Taufan Alfianto	Cabang SulSel	Pemasaran	Kabag Pemasaran	56	30
2	Rano Sujatma, S.Kom	Cabang SulSel	Pemasaran	Kabag Keu / Umum	48	25
3	Andi Angraeni	Cabang SulSel	Pemasaran	Sekretaris	56	30
4	Muh. Agung Almudatsir	Cabang SulSel	Pemasaran	Bendahara Finansial	24	5
5	Agus Haryono, SE	Cabang SulSel	Pemasaran	Asmen Keuangan	46	15
6	Sumarlin, SE	Cabang SulSel	Pemasaran	Asmen Pemasaran	37	10
7	Sulistyno, SE	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf Administrasi	46	15
8	Ahmad Zulfikar	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	26	5
9	Andi Asman Wira Ramadhan, S.Kom	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	32	5
10	Tasri Gama	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	54	27
11	Muhammad Riqsyhan Nadir, A.Md.P	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	37	15
12	La Ode M. Aynul Ikhsan, S.Sos., M.AK	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	34	6
13	Ajis Aprilian	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	36	10
14	Fuad Latukau, SP	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	45	20
15	Yusman	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	40	15
16	Wahyu Pratama, S.Kom	Cabang SulSel	Pemasaran	Staf	40	15
17	Muhammad Ikhsan, SE	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Gowa	37	15
18	Muh. Asrul, SE	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Makassar	40	18
19	Rahmat Dalionyono Mustang	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Maros	27	5
20	Hasbun Pratama	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Takalar	40	7
21	Alexander	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Toraja	45	15
22	Agus Hariyanto	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Wajo	40	15
23	Sulaiman	Cabang SulSel	Pemasaran	SR Bone	46	18
24	Sumanto, A.Md	Cabang SulSel	Pemasaran	Kepala Unit	47	18
25	Wandi Rahman	Kab. Luwu	Pemasaran	SR Enrekang	28	5
26	Stefanus A.Md	Kab. Luwu	Pemasaran	SR Enrekang	27	5
27	Muhammad Hariady, SE	Kab. Luwu	Pemasaran	SR Luwu	40	15
28	Ahmad Zulfikir, A.Md.P	Kab. Pinrang	Pemasaran	Staf	37	15
29	Yassir, SE	Kab. Pinrang	Pemasaran	Staf	41	15
30	Sofyan, A.Md.P	Kab. Pinrang	Pemasaran	Staf	37	15
		Kab. Pinrang	Pemasaran	SR Pinrang	51	25
		Kab. Bulukumba	UPP	Kepala Unit	40	15
		Kab. Bulukumba	UPP	Staf	49	15
		Kab. Bulukumba	UPP	Staf	50	24
		Kab. Bulukumba	UPP	Staf	42	15





36	Syahruddin	Kab. Bulukumba	UPP	Staf	40	15
37	Arsal Amrullah	Kab. Bulukumba	UPP	Staf	45	15
38	Sugeng Wiyoso	Kab. Sidrap	UPP	Kepala Unit	55	38
39	Hairil Jafar	Kab. Sidrap	UPP	Staf	51	25
40	Ali Imran	Kab. Sidrap	UPP	staf	41	15
41	Makmur Gommo	Kab. Sidrap	UPP	Staf	37	15
42	Mulyadi	Kab. Sidrap	UPP	Staf	37	15
43	Abd. Haris	Kab. Sidrap	UPP	Staf	37	15
44	Rudi Hartono	Kab. Sidrap	UPP	Staf	32	10
45	Herman	Kab. Sidrap	UPP	Staf	32	10
46	M. Amin S	Kab. Sidrap	UPP	Staf	50	15
47	Yasir	Kab. Sidrap	UPP	staf	40	15
48	Muh. Abbas	Kab. Sidrap	UPP	Staf	49	15
49	Basiruddin	Kab. Bone	UPP	Kepala Unit	55	28
50	Nurul Hikmah Hidayat	Kab. Bone	UPP	Staf	26	5
51	Herman	Kab. Bone	UPP	Staf	39	15
52	Kurnia Dwi Apriani	Kab. Bone	UPP	Staf	39	5
53	Umar	Kab. Bone	UPP	Staf	40	15
54	Rudyanto, SE	Kab. Bone	UPP	Staf	39	15
55	Dian Harmaini	Kab. Bone	UPP	Staf	42	15
56	Rini Puspasari, SE., MM	Kab. Maros	UPB	Staf Muda II	39	14
57	Haris Pratama, SE., MM	Kab. Maros	UPB	Staf Muda II	40	10
58	Agung Adi Wijaya, S.Kom	Kab. Maros	UPB	Bendahara Materil	29	5
59	Nur Estiati, SP., MP	Kab. Maros	UPB	Bendahara Finansiiil	39	12
60	La Remmang, SE	Kab. Maros	UPB	Kepala Unit	55	27
61	Sumanto, A.Md	Kab. Maros	UPB	Staf	42	15
62	Syamsul Bahri	Kab. Maros	UPB	staf	54	25
63	Mu'min Nursalim, SP	Kab. Maros	UPB	staf	32	6
64	Andi Andrianshor Hidayat, SE	Kab. Maros	UPB	Staf	37	7
65	Akhyar	Kab.Sidrap	UPB	Kepala Unit	55	33
66	Rubin	Kab.Sidrap	UPB	Staf	40	15
67	Syamsul Bahri Baso	Kab.Sidrap	UPB	Staf	50	18
68	Muhlis Lambu	Kab.Sidrap	UPB	Staf	50	18
		Kab.Sidrap	UPB	Staf	40	6



### Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner

#### 3.1 Hasil Jawaban responden variabel Total Quality Management

No	TQM1	TQM2	TQM3	TQM4	TQM5	TQM6	TQM7	TQM8	TQM9	TQM10	TQM11	TQM12
1	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4
2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3
9	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
10	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
14	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
15	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4
16	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
21	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
24	4	5	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
26	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
27	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
29	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5
				4	5	4	5	3	4	4	4	4
				3	4	4	5	4	3	4	5	3
				4	4	4	5	4	4	3	2	3
				5	4	5	5	4	4	5	5	5
				5	4	4	5	5	5	5	5	5



36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
40	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4
43	5	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4
44	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5
45	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2
51	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
52	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
53	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
55	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3
61	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3
62	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
64	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5
65	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
66	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
67	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
68				4	4	4	4	4	5	3	4	3
69				5	5	5	5	4	5	4	5	5
70				4,36	4,03	4,17	4,41	4,03	4,13	3,94	4,16	4,04



**Optimization Software:**  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

### 3.2 Hasil Jawaban responden variabel Manajemen Rantai Pasok

No	MRP1	MRP2	MRP3	MRP4	MRP5	MRP6	MRP7	MRP8	MRP9	MRP10
1	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5
9	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3
19	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4
20	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
26	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
28	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
30	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4
			4	4	4	4	4	4	4	4
			4	5	3	3	4	3	3	4
			4	4	4	4	4	4	3	3
			4	4	4	4	5	5	5	5
			5	4	4	4	5	5	5	5



36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4
43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
44	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
45	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5
46	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
49	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
50	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
51	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
55	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
56	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
61	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3
62	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
64	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5
65	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
			4	3	3	4	4	4	4	4
			5	5	5	4	5	5	5	5
			4,16	4,14	4,14	3,94	4,06	4,23	4,19	4,17



### 3.3. Hasil Jawaban responden variabel Budaya Organisasi

No	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10
1	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	2	4	3	3	3	4	3	5	4
9	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
11	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	2	3	3	2	3	5	4	3
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
15	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4
16	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
23	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
24	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
27	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
28	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5
			4	4	4	4	4	4	4	4
			4	3	3	3	4	4	4	4
			3	4	4	3	3	4	5	5
			4	4	5	4	5	5	5	5
			4	5	5	3	4	4	5	5



36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3
44	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
45	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
46	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
49	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5
50	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4
51	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
54	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5
56	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
58	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
61	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
62	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3
63	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
64	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
65	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
66	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
			3	3	3	3	3	3	3	3
			4	5	3	5	4	4	5	4
			3,8	3,99	3,96	3,87	4,04	4,01	4,26	4,19



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



### 3.4 Hasil Jawaban responden variabel Kinerja Organisasi

No	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7
1	4	4	5	4	4	3	5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	4	4	3
9	4	4	4	3	4	4	3
10	5	5	4	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	3	5	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	4	4	3
16	5	4	5	5	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	4
21	4	4	5	5	4	4	4
22	4	3	3	3	3	3	4
23	4	5	5	5	4	5	4
24	4	2	3	3	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	5	5
27	4	3	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	3	4
			4	4	4	4	4
			4	3	3	3	3
			4	3	3	3	3
			4	4	4	4	4
			4	4	4	4	4



36	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	3	4	3	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	5	5	4
42	4	3	3	4	4	3	4
43	4	4	5	4	4	4	4
44	4	3	4	4	4	4	5
45	3	3	3	2	3	3	4
46	5	5	5	5	5	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5
48	3	4	4	2	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	3	4	4	5	4
51	3	3	3	3	3	3	2
52	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	3	4
55	5	4	4	4	5	4	4
56	4	3	3	4	4	3	4
57	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	4	3	3	4	4
61	4	4	4	4	3	4	4
62	4	4	3	2	3	4	3
63	5	4	4	5	5	5	5
64	5	4	4	5	4	5	5
65	4	5	4	4	4	5	4
66	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	5	4	4	4
			3	3	4	4	3
			5	5	5	5	5



#### Lampiran 4. Hasil Output Path menggunakan Software Smart PLS

##### a. Path Coeficient

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Total Quality Management → Kinerja Organisasi	0.489	0.496	0.125	3.917	0.000
Total Quality Management → Budaya Organisasi	0.765	0.771	0.054	14.238	0.000
Manajemen Rantai Pasok → Kinerja Organisasi	0.557	0.563	0.084	6.841	0.000
Manajemen Rantai Pasok → Budaya Organisasi	0.673	0.686	0.081	9.167	0.000

##### b. Spesific Indirect Effect

Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Total Quality Management → Budaya Organisasi → Kinerja Organisasi	0.295	0.295	0.110	2.678	0.007
Manajemen Rantai Pasok → Budaya Organisasi → Kinerja Organisasi	0.295	0.261	0.080	3.441	0.001

##### c. R-Squared Topik 1

	R-Square	R-Square Adjusted
Budaya Organisasi	0.585	0.579
Kinerja Organisasi	0.676	0.666

##### d. R-Squared Topik 2

	R-Square	R-Square Adjusted
Budaya Organisasi	0.453	0.444
Kinerja Organisasi	0.747	0.739



e. Construct Reliability and Validity Topik 1

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Total Quality Management	0.915	0.921	0.928	0.518
Budaya Organisasi	0.944	0.944	0.952	0.666
Kinerja Organisasi	0.919	0.923	0.935	0.674

f. Construct Reliability and Validity Topik 2

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Manajemen Rantai Pasok	0.915	0.919	0.929	0.570
Budaya Organisasi	0.944	0.944	0.952	0.665
Kinerja Organisasi	0.919	0.922	0.935	0.674

g. Discriminant - Cross Loading Topik 1

Indikator	Total Quality management	Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi
TQM1	<b>0.737</b>	0.496	0.644
TQM2	<b>0.743</b>	0.539	0.607
TQM3	<b>0.731</b>	0.470	0.522
TQM4	<b>0.759</b>	0.564	0.615
TQM5	<b>0.742</b>	0.575	0.471
TQM6	<b>0.730</b>	0.482	0.621
TQM7	<b>0.652</b>	0.353	0.469
TQM8	<b>0.645</b>	0.397	0.456
TQM9	<b>0.621</b>	0.438	0.504
TQM10	<b>0.717</b>	0.698	0.575
TQM11	<b>0.754</b>	0.689	0.596
TQM12	<b>0.783</b>	0.743	0.629
	0.645	<b>0.880</b>	0.567
	0.646	<b>0.806</b>	0.631
	0.594	<b>0.823</b>	0.595
	0.658	<b>0.814</b>	0.630
	0.622	<b>0.809</b>	0.579



BO6	0.591	<b>0.811</b>	0.637
BO7	0.579	<b>0.864</b>	0.627
BO8	0.614	<b>0.733</b>	0.602
BO9	0.602	<b>0.784</b>	0.654
BO10	0.672	<b>0.824</b>	0.659
KO1	0.625	0.536	<b>0.826</b>
KO2	0.529	0.498	<b>0.739</b>
KO3	0.683	0.727	<b>0.798</b>
KO4	0.698	0.647	<b>0.869</b>
KO5	0.687	0.653	<b>0.885</b>
KO6	0.618	0.656	<b>0.820</b>
KO7	0.640	0.612	<b>0.801</b>

#### h. Discriminant - Cross Loading Topik 2

Indikator	Manajemen Rantai Pasok	Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi
MRP1	<b>0.646</b>	0.438	0.594
MRP2	<b>0.791</b>	0.568	0.625
MRP3	<b>0.707</b>	0.325	0.497
MRP4	<b>0.727</b>	0.586	0.700
MRP5	<b>0.735</b>	0.476	0.648
MRP6	<b>0.832</b>	0.587	0.658
MRP7	<b>0.684</b>	0.558	0.517
MRP8	<b>0.842</b>	0.487	0.646
MRP9	<b>0.795</b>	0.528	0.685
MRP10	<b>0.766</b>	0.452	0.527
BO1	0.535	<b>0.880</b>	0.567
BO2	0.504	<b>0.806</b>	0.631
BO3	0.508	<b>0.823</b>	0.595
BO4	0.512	<b>0.814</b>	0.630
BO5	0.536	<b>0.809</b>	0.579
BO6	0.534	<b>0.811</b>	0.637
BO7	0.563	<b>0.864</b>	0.627
	0.572	<b>0.733</b>	0.602
	0.611	<b>0.784</b>	0.654
	0.591	<b>0.824</b>	0.659
	0.583	0.536	<b>0.826</b>
	0.643	0.498	<b>0.739</b>



KO3	0.663	0.727	<b>0.798</b>
KO4	0.712	0.647	<b>0.869</b>
KO5	0.715	0.653	<b>0.885</b>
KO6	0.708	0.656	<b>0.820</b>
KO7	0.649	0.612	<b>0.801</b>

i. Loading Factor Topik 1

Indikator	Total Quality Management	Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi	Keterangan
TQM1	0.737			Reliabel
TQM2	0.743			Reliabel
TQM3	0.731			Reliabel
TQM4	0.759			Reliabel
TQM5	0.742			Reliabel
TQM6	0.730			Reliabel
TQM7	0.652			Reliabel
TQM8	0.645			Reliabel
TQM9	0.621			Reliabel
TQM10	0.717			Reliabel
TQM11	0.754			Reliabel
TQM12	0.783			Reliabel
BO1		0.880		Reliabel
BO2		0.806		Reliabel
BO3		0.823		Reliabel
BO4		0.814		Reliabel
BO5		0.809		Reliabel
BO6		0.811		Reliabel
BO7		0.864		Reliabel
BO8		0.733		Reliabel
BO9		0.784		Reliabel
BO10		0.824		Reliabel
KO1			0.826	Reliabel
KO2			0.739	Reliabel
			0.798	Reliabel
			0.869	Reliabel
			0.885	Reliabel
			0.820	Reliabel
			0.801	Reliabel



## j. Loading Factor Topik 2

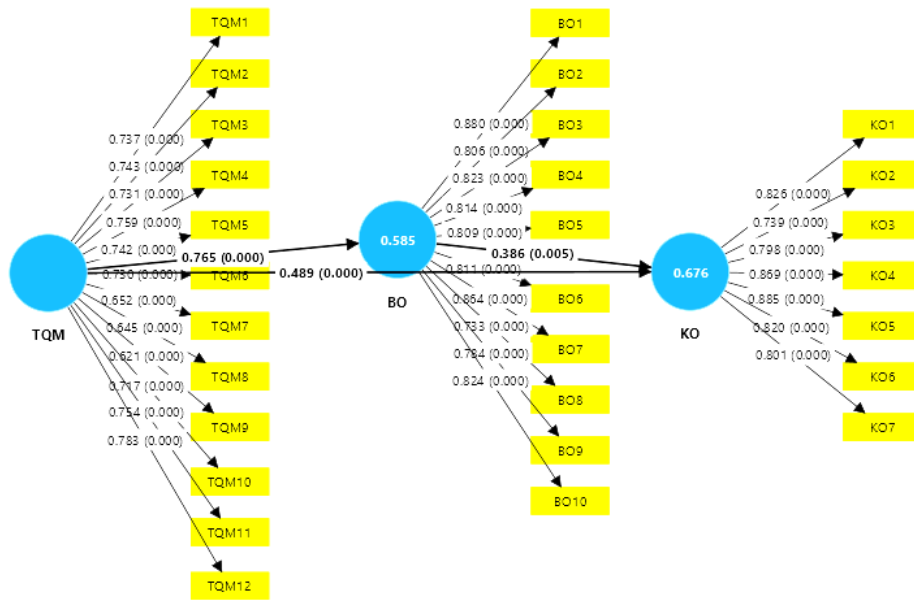
Indikator	Manajemen Rantai Pasok	Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi	Keterangan
MRP1	0.646			Reliabel
MRP2	0.791			Reliabel
MRP3	0.707			Reliabel
MRP4	0.726			Reliabel
MRP5	0.735			Reliabel
MRP6	0.832			Reliabel
MRP7	0.684			Reliabel
MRP8	0.842			Reliabel
MRP9	0.795			Reliabel
MRP10	0.766			Reliabel
BO1		0.878		Reliabel
BO2		0.801		Reliabel
BO3		0.822		Reliabel
BO4		0.809		Reliabel
BO5		0.810		Reliabel
BO6		0.812		Reliabel
BO7		0.865		Reliabel
BO8		0.737		Reliabel
BO9		0.790		Reliabel
BO10		0.825		Reliabel
KO1			0.822	Reliabel
KO2			0.747	Reliabel
KO3			0.796	Reliabel
KO4			0.868	Reliabel
KO5			0.884	Reliabel
KO6			0.825	Reliabel
KO7			0.796	Reliabel



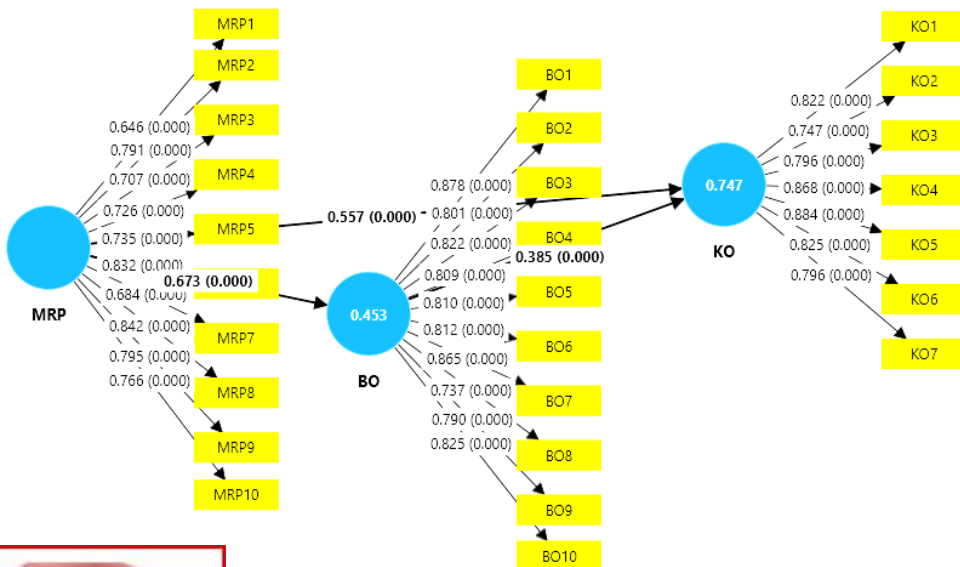


k. Model Pengujian Bootstrapping

Topik I



Topik II



**Lampiran 5. Hasil Output Regresi menggunakan Software SPSS**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.563	.557	2.676

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

**Correlations<sup>\*\*</sup>**

			Kinerja Organisasi	Budaya Organisasi
Spearman's rho	Kinerja Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.732 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	69	69
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.732 <sup>**</sup>	1.000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	69	69

<sup>\*\*</sup>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.017	1.954		5.639	<,001
	Budaya Organisasi	.450	.048	.751	9.296	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi





Nomor : P-2424/SLS/SHS.REG4/VII/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rano Sujatma, S.Kom  
Jabatan : Manager Administrasi & Umum  
Alamat : Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Siti Nurazizah Jufri  
NIM : P042221009  
Asal Kampus : Universitas Hasanuddin

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT Sang Hyang Seri.  
Penelitian tersebut telah dilaksanakan selama 1 bulan pada bulan Desember 2023.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 24 Juli 2024



**Sang Hyang Seri**  
Rano Sujatma, S.Kom  
NPP.20610-2503

Tembusan :

1. Arsip



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

JL. JEND. SUDIRMAN No 29/41, Makassar  
Provinsi Sulawesi Selatan, Kode Pos 90111  
Phone 0411-854228, 854655 Fax 0411-872545  
E-Mail [kantorregionalyhs@gmail.com](mailto:kantorregionalyhs@gmail.com)

