



Peran Total *Quality Management* Dan Manajemen *Reward* Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja Pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon

Raman^{1*}, Furtasan Ali Yusuf¹, B. Herawan Hayadi¹, Muhamad Suparmoko¹, Gema Ika Sari¹, Eko Prasetyo¹

¹ Program Studi Pasca Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*email: mamanraman21@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31603/bedr.12257>

Abstract

This research aims to analyze the influence of Total Quality Management (TQM) and Management Reward on teacher performance with work commitment as an intervening variable in elementary schools in Jombang District, Cilegon City. In the educational context, the application of TQM principles is important to ensure continuous improvement in the quality of education. On the other hand, Management Rewards play a role in motivating and appreciating teachers so that they can improve their performance. This research uses a quantitative approach with a survey method, involving a number of elementary school teachers as respondents. The data obtained was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) technique to test the relationship between the variables studied. The research results show that the implementation of TQM and Management Reward has a positive and significant influence on teacher performance. Work commitment was found to be an intervening variable that strengthens the influence of TQM and Management Reward on teacher performance. These findings emphasize that to achieve optimal teacher performance, integration between quality and reward management strategies is needed, as well as strengthening teacher work commitment. The practical implication of this research is that it is important for school policy makers to implement TQM and an effective reward system to increase teacher commitment and overall performance.

Keywords: *TQM, Management Reward, Work Commitment, elementary school*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Management Reward terhadap kinerja guru dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Sekolah Dasar di Kecamatan Jombang, Kota Cilegon. Dalam konteks pendidikan, penerapan prinsip-prinsip TQM menjadi penting untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Di sisi lain, Management Reward berperan dalam memotivasi dan mengapresiasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan sejumlah guru Sekolah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Dasar sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan TQM dan Management Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen kerja ditemukan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh TQM dan Management Reward terhadap kinerja guru. Temuan ini menekankan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang optimal, diperlukan integrasi antara strategi manajemen kualitas dan penghargaan, serta penguatan komitmen kerja guru. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi para pemangku kebijakan sekolah untuk menerapkan TQM dan sistem penghargaan yang efektif guna meningkatkan komitmen dan kinerja guru secara keseluruhan.

Kata Kunci: TQM, Management Reward, Komitmen kerja, sekolah dasar

1. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan manajemen sekolah merupakan tujuan utama yang terus dikejar. *Total Quality Management (TQM)*, sebuah pendekatan manajemen kualitas yang komprehensif, telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Namun, penerapannya di sekolah dasar, khususnya di Kota Cilegon, seringkali belum optimal. Kajian ini bertujuan untuk menilai pengaruh manajemen TQM dan manajemen reward terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara implementasi TQM yang diharapkan dengan realitas yang ada, dimana banyak sekolah belum sepenuhnya mengadopsi atau mengintegrasikan prinsip-prinsip TQM dalam operasional sehari-hari mereka. Penelitian ini penting karena memberikan insight yang berharga mengenai cara-cara efektif mengimplementasikan TQM dalam konteks pendidikan dasar yang spesifik ([Abdul-Messie, 2023](#)).

Kesenjangan Empiris dan Relevansi Ilmiah Empiris, banyak sekolah yang belum menerapkan manajemen TQM secara efektif sering menghadapi masalah dalam standar pengajaran dan manajemen sekolah yang tidak konsisten. Studi ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong atau menghambat efektivitas implementasi TQM, serta dampaknya terhadap komitmen kerja dan sistem reward. Penelitian ini relevan untuk disiplin ilmu Ekonomi dan Manajemen, karena menyangkut efisiensi operasional; Hukum, terkait dengan regulasi dan kebijakan pendidikan; Pendidikan, fokus pada metodologi pengajaran; serta Teknik, dalam konteks penerapan sistem dan prosedur ([La Marca et al., 2023](#)).

Pendekatan Metodologis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain survei. Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada manajer dan staf pengajar di beberapa sekolah dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Analisis data akan menggunakan model regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (TQM, dan manajemen reward), kinerja guru variabel dependen (komitmen kerja). Faktor lainnya dalam memengaruhi kualitas sekolah yaitu kinerja guru itu sendiri, apabila kinerja guru cukup baik maka sudah tentu kualitas sekolah juga akan baik. Penelitian yang dilakukan ([Fadhiansyah, 2024](#)) didapatkan bahwa kinerja guru lebih menitikberatkan pada perilaku seorang pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai guru, pembimbing dan pemerhati

siswa dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam hal ini diharapkan dengan semakin tinggi kinerja guru maka Kualitas Sekolah juga akan meningkat dan guru dapat memaksimalkan kemampuannya dalam menghasilkan lulusan siswa yang sesuai dengan visi dan misi sekolah ([Ibidunni et al., 2023](#)).

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi signifikan dalam literatur manajemen pendidikan dengan memperluas pemahaman tentang penerapan TQM di sekolah dasar. Selain itu, temuan ini dapat digunakan oleh para pemangku kebijakan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif bagi kepala sekolah dan manajer pendidikan dalam menerapkan prinsip TQM, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Indonesia ([Šumatić et al., 2023](#)).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya penting dari segi akademis dan teoritis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang substansial dalam meningkatkan kualitas manajemen dan pendidikan di sekolah dasar. Berdasarkan fenomena di atas Research Question adalah 1). Apakah peran total quality manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2.) Apakah manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) Apakah peran total quality manajemen berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, 4) Apakah manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, 5) Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 6) Apakah peran total quality manajemen secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja, 7) Apakah manajemen reward secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru di kota cilegon dengan jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden sebanyak 83 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data menggunakan SEM PLS ([Hermanto et al., 2024](#)). Besaran sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penentuan Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Keterangan
1	SDN Sukmajaya 2	12	Semua guru dijadikan sampel
2	SDN Keranggot	17	Semua guru dijadikan sampel
3	SDN Kubanglaban	18	Semua guru dijadikan sampel
4	SD IT KH, Wasyid	16	Semua guru dijadikan sampel
5	SD Modern Al-Kaffah	20	Semua guru dijadikan sampel
Total sampel		83	

Sumber: hasil oleh data peneliti 2024

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Kerja	0.627
Total Quality Management	0.636
kinerja guru	0.851
management reward	0.812

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan Tabel 2. hasil analisis average varian Extracted menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan setiap instrumen memiliki nilai validitas yang tinggi ([Pattison-Meek, 2024](#)) Hasil analisis parameter komposit reliabilitas disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Analisis Parameter Composite Reliability (CR)

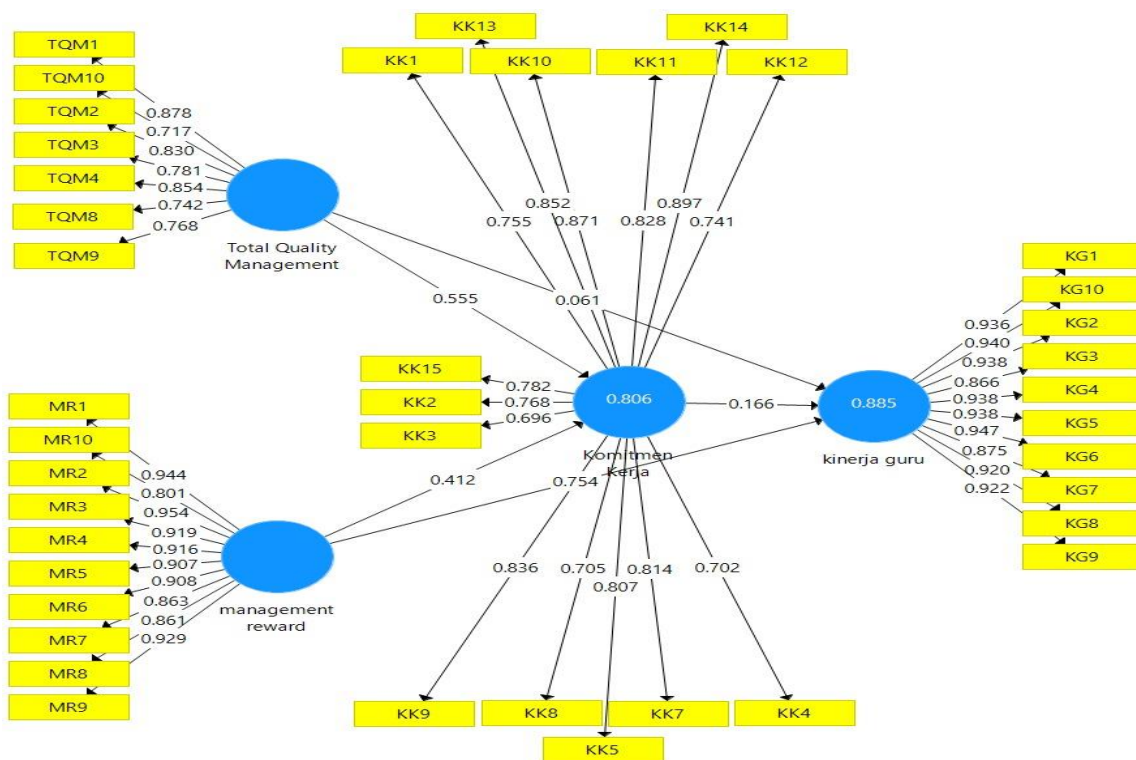
	Composite Reliability
Komitmen Kerja	0.959
Total Quality Management	0.924
kinerja guru	0.983
management reward	0.977

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS

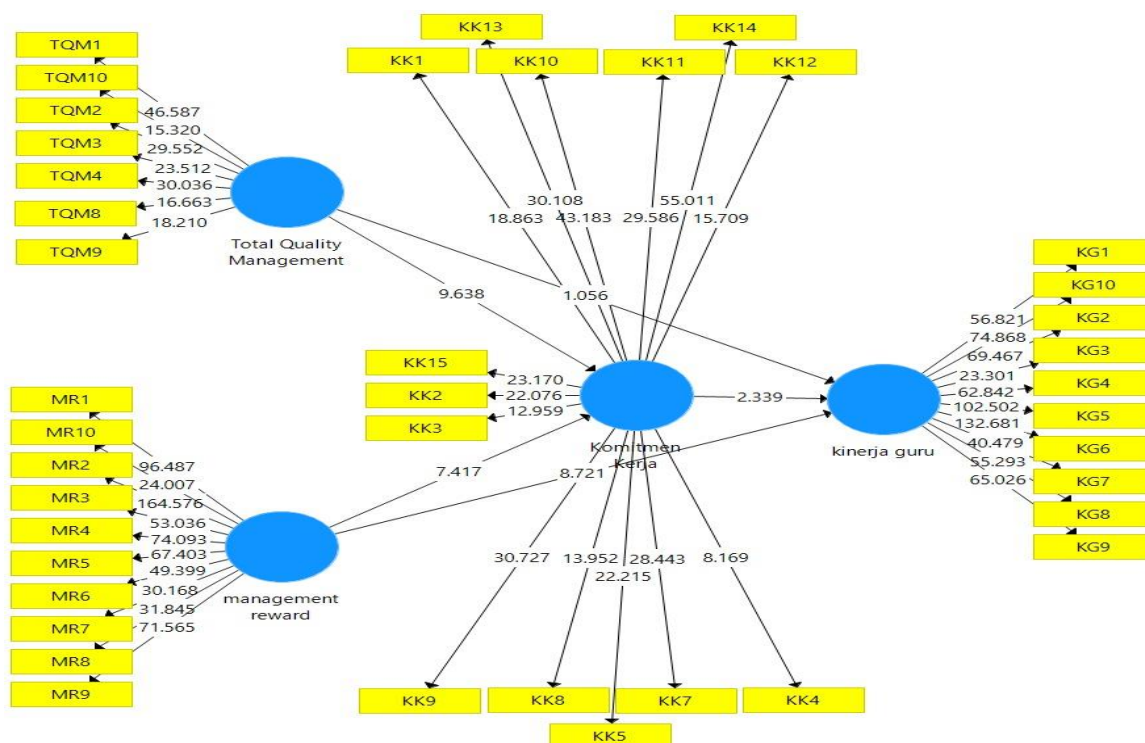
Berdasarkan Tabel 3. hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai $< 0,70$ sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini ([Levatino et al., 2024](#)).

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Data Penelitian



Gambar 1. Hasil Outer model analisis (PLS Algorithm)



Gambar 2. Hasil Analisis Inner Model PLS (PLS Bootstrapping)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	p Values
Komitmen Kerja -> kinerja guru	0.166	0.163	0.071	2.339	0.020
Total Quality Management -> Komitmen Kerja	0.555	0.559	0.058	9.638	0.000
Total Quality Management -> kinerja guru	0.061	0.053	0.058	2.056	0.021
management reward -> Komitmen Kerja	0.412	0.409	0.056	7.417	0.000
management reward -> kinerja guru	0.754	0.764	0.086	8.721	0.000
Total Quality Management -> Komitmen Kerja -> kinerja guru	0.092	0.091	0.041	2.233	0.026
management reward -> Komitmen Kerja -> kinerja guru	0.068	0.067	0.031	2.217	0.027

Sumber: hasil olah data SEM PLS

Berdasarkan Tabel 4. signifikan menunjukkan dari ke tujuh hipotesis seluruhnya di terima dan berpengaruh secara signifikan terlihat dari nilai T-statistic lebih besar 1,96 dan P-Value lebih kecil dari 0,05(López-Cabarcos et al., 2024).

3.2. Pembahasan

Pengaruh Peran QTM (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon.

Mengacu pada hasil penelitian sebagaimana pada sub bab sebelumnya maka terdapat pengaruh signifikan variabel peran TQM terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Hal tersebut dikarenakan dari hasil uji hipotesis yang sudah dilaksanakan didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai beta daripada variabel TQM sebesar 0,906 pada persamaan regresi. Sehingga apabila terdapat peningkatan pada peran TQM dalam indikator pengukurannya, hal tersebut akan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon (Xia & Yang, 2023).

Dengan adanya kondisi tersebut, apabila dibandingkan dengan hipotesis sebelumnya, maka H_A dapat diterima. Dengan nilai beta sebesar 0,906 sehingga bisa dipastikan bahwa peran QTM (X1) berpengaruh dominan apabila dibandingkan dengan variabel manajemen reward (X2) yang mana memiliki nilai beta sebesar 0,039. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon lebih dominan dengan

manajemen reward. Asumsi dasar dari peran QTM adalah bahwasanya pendapat yang berasal lebih dari satu orang akan lebih baik, alasannya adalah hal tersebut akan menimbulkan keterlibatan lebih sehingga para anggota organisasi akan merasakan tanggung jawab lebih ([Abdul-Messie, 2023](#)).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara langsung sebagaimana pada sub bab sebelumnya maka terdapat pengaruh signifikan variabel peran TQM terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis diduga peran total quality manajemen (TQM) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Z) didapat nilai P-value sebesar 0,021. Nilai P-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 2,056 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat nyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan yaitu peran TQM (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z) pada Sekolah Dasar di Kecamatan Jombang Kota Cilegon ([Rahimi et al., 2024](#)).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil dari berbagai parah ahli, bahwa dengan adanya partisipasi dari anggota organisasi juga berkemungkinan untuk dapat meningkatkan pengembangan diri para karyawan. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai output dari pekerjaan yang telah dilakukan baik dipandang secara kualitas maupun secara kuantitas dan telah disesuaikan dengan tanggung jawabnya ([Mangkunegara, 2019](#)). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan target yang sebelumnya telah dicanangkan pada periode tertentu ([La Marca et al., 2023](#)).

Pengaruh yang terdapat dalam peran TQM terhadap kinerja guru berada pada kehadiran daripada sosok pimpinan sebagai pemangku jabatan tertinggi dalam lembaga sekolah. Kepala sekolah sendiri dalam lembaga pendidikan memiliki peran sebagai manajer, pemimpin dan sebagai pengembang kurikulum. Dalam pengelolaan Sekolah Dasar, pengupayaan tujuan organisasi tentunya didasarkan pada asas agama Islam, hal tersebut agar para siswa dapat terbentuk sebagai pribadi yang memiliki bekal keagamaan. Dalam pengeloannya kepala sekolah akan menjalankan berbagai tugasnya dengan dibantu oleh pihak-pihak terkait. Selain itu pimpinan juga melakukan kontrol baik langsung ataupun tidak langsung. Pengelolaan yang dilakukan secara langsung dengan memberikan pembelajaran terhadap siswa oleh itu sendiri. Dalam hal kepemimpinan yang memiliki kaitan terhadap memberikan hubungan terhadap para siswa. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan motivasi serta contoh agar bisa memberikan gambaran sosok yang dapat dijadikan sebagai panutan. Pemberian motivasi dilakukan dengan adanya wejangan kepada para siswa dan juga para guru Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon ([Ibidunni et al., 2023](#)).

Peran kepemimpinan dalam hal pengembangan kurikulum dilakukan dengan adanya pertemuan yang diadakan dengan para guru dan pengurus untuk mengkritisi hal-hal yang bersangkutan dengan kegiatan peserta didik. Selain itu pengembangan kurikulum juga dilakukan melalui dilakukannya pelatihan terhadap para guru dengan adanya tenaga pengajar ataupun tokoh-tokoh tertentu yang didatangkan dari luar lingkungan. Adanya peran kepemimpinan tersebut tidak lain adalah agar dapat merencanakan sistematika pendidikan yang lebih baik dalam proses pembelajaran yang diberikan oleh para guru terhadap para siswa ([Šumatić et al., 2023](#)).

Hasil dari penelitian memiliki kemiripan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh ([Amelia, 2019](#)) dan ([Djunaedi & Gunawan, 2018](#)) yang juga menghasilkan

bahwasanya adanya hubungan positif serta signifikan di antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru ataupun karyawan organisasi ([Nunes et al., 2023](#)).

Peran Total Quality Management terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Dari hasil penelitian pada sub bab sebelumnya telah diketahui bahwasanya dari uji t statistik didapatkan sebesar $0,159 > 0,05$. Sedangkan nilai beta yang didapatkan pada analisis regresi linier berganda adalah sebesar 0,081. Sehingga kesimpulannya adalah tidak adanya hubungan antara variabel Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja guru. Didasarkan atas hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan, yaitu “diduga terdapat hubungan positif serta signifikan di antara variabel TQM terhadap Kinerja Guru”, maka hipotesis tersebut ditolak berdasarkan analisis statistik pada analisis regresi dan uji t statistik yang telah dilakukan. TQM sendiri merupakan sebuah keinginan dasar untuk mengerjakan sesuatu dengan baik secara sistematis dengan adanya kegiatan perencanaan ([Ahmad et al., 2023](#)).

TQM merupakan sistem yang mengkonsepsikan bahwa masing-masing individu dalam organisasi diharuskan untuk turut terlibat dalam peningkatan mutu secara kontinu. Di sisi lain, manajemen sendiri merupakan tahapan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengawasan kegiatan individu ataupun organisasi yang juga melibatkan sumberdaya organisasi demi tercapainya tujuan ([Purwanti & Fitriyani, 2022](#)). Sementara itu kinerja dari guru sendiri adalah kemampuan dari guru dalam menyelesaikan target pada periode tertentu. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Maksum, 2020) yang menyatakan bahwa TQM berhubungan positif serta signifikan terhadap kinerja. Sementara itu hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh ([Trihandayani, .2019](#)) yang mengindikasikan bahwasanya TQM tidak berhubungan terhadap kinerja guru. Pada praktiknya, rubrik pemberian feedback dari para wali murid tidak disediakan wadah khusus. Dengan kata lain pemberian masukan ataupun saran yang disampaikan oleh wali murid ataupun pihak-pihak luar hanya disampaikan secara lisan terhadap pihak pengurus ataupun guru. Sehingga kadang kala apa yang disampaikan oleh wali murid dilanjutkan pada forum diskusi antar guru, pengurus dengan pimpinan Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon ([Carey & Sutton, 2024](#)).

Pengaruh Manajemen Reward (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon.

Hasil pengujian F statistik diketahui nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan kata lain terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan pada variabel Manajemen Reward terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Kemampuan variabel independen dalam menerangkan hubungannya terhadap variabel dependen adalah sebesar 88, 1% diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2). Sehingga variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon adalah sebesar 11,9% ([Traga Philippakos et al., 2023](#)).

Hasil analisis hipotesis manajemen reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Z) dengan perolehan nilai P-value sebesar 0,000. Nilai P-value $0,000 < 0,05$ dan nilai T-

Statistik sebesar 8,071 lebih besar dari 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa manajemen reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Z) pada Sekolah Dasar di Kecamatan Jombang Kota Cilegon. Dengan adanya manajemen reward yang sesuai dengan sasaran akan mempengaruhi kesemangatan kerja para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik dan positif. Pemberian reward perlu adanya suatu pertimbangan-pertimbangan khusus bukan asal menyalurkan tanpa adanya suatu perlakuan yang dilakukan oleh pegawai dari segi kinerja, seperti terdapat suatu prestasi yang membawa suatu organisasi menjadi lebih baik, meningkatkan perkembangan dan kemajuan sekolah baik secara akademik maupun non akademik ([Salavera & Urbón, 2024](#)).

Pengaruh Peran QTM (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y) pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon.

Dari hasil analisis *effect size* peran TQM terhadap komitmen kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,775 yang artinya dampak dari peran TQM terhadap komitmen kerja sangat kuat atau tinggi (*strong effect*). Dengan hasil analisis tersebut maka peran TQM berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Sedangkan hasil analisis hipotesis peran TQM (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y) didapat nilai P-value sebesar 0,000. Nilai P-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 9,638 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat nyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan yaitu peran TQM (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja (Y). Berdasarkan kedua hasil analisis dan uji hipotesis, bahwa peran QTM berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Jombang Kota Cilegon ([Hsieh et al., 2024](#)).

Pengaruh Manajemen Reward (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil f^2 variabel manajemen reward terhadap komitmen kerja sebesar 0,427 yang artinya bahwa manajemen reward berdampak sedang (*moderat effect*) terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel manajemen reward dengan variabel komitmen kerja. Maka dengan adanya pengaruh atau saling mempengaruhi secara signifikan, dapat diinterpretasikan bahwa manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja ([Moore, 2024](#)).

Hasil uji hipotesis variabel manajemen reward (X2) terhadap komitmen kerja dengan perolehan nilai P-value sebesar 0,000 dan nilai T-Statistik sebesar 7,417. Nilai P-value $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik sebesar 7,417 lebih besar dari 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengacu pada hasil analisis hipotesis yang diperoleh, maka dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y). Artinya dalam hal ini bahwa manajemen reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja (Y) ([Puckett et al., 2023](#)).

Berdasarkan kedua hasil pengujian hipotesis di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Jombang Kota Cilegon ([Layek & Koodamara, 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru

Komitmen Kerja sebagai Fondasi Kinerja yang Tinggi, Komitmen kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Komitmen ini menjadi fondasi yang mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaannya, baik itu dalam hal persiapan mengajar, interaksi dengan siswa, maupun dalam melaksanakan tugas administratif. Dengan kata lain, komitmen kerja yang tinggi menciptakan dorongan internal yang kuat bagi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik ([Ateh & Ryan, 2023](#)).

Loyalitas Terhadap Sekolah dan Dampaknya pada Kinerja, komitmen kerja tidak hanya mencerminkan dedikasi terhadap pekerjaan, tetapi juga loyalitas terhadap institusi tempat guru bekerja. Guru yang merasa terikat dengan sekolah mereka, yang berbagi nilai-nilai dan tujuan yang sama dengan institusi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berkualitas. Loyalitas ini membuat guru lebih bersemangat untuk berkontribusi pada kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, komitmen kerja berperan sebagai pendorong utama yang memastikan bahwa guru tidak hanya memenuhi ekspektasi minimum tetapi juga melampaui standar yang ditetapkan ([Anton & Van Ryzin, 2024](#)).

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas dan Efisiensi, Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Komitmen ini memacu guru untuk mengelola waktu dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Efisiensi dan produktivitas yang meningkat ini adalah indikator langsung dari kinerja yang baik. Ketika guru merasa terikat dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan ([Rezaei et al., 2024](#)).

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Hubungan dengan Siswa dan Rekan Kerja, Komitmen kerja juga memengaruhi kualitas hubungan guru dengan siswa dan rekan kerja. Guru yang berkomitmen tinggi lebih mungkin untuk menjalin hubungan yang positif dan produktif dengan siswa, yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Hubungan positif ini memperkuat kinerja guru karena menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, di mana guru merasa didukung dan mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka ([Li et al., 2024](#)).

Implikasi Komitmen Kerja Terhadap Pengembangan Profesional, Guru yang memiliki komitmen kerja yang kuat biasanya lebih tertarik pada pengembangan profesional dan peningkatan kemampuan diri. Mereka cenderung proaktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang,

baik melalui pelatihan formal, workshop, atau melalui inisiatif belajar mandiri. Komitmen ini terhadap pengembangan diri berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, karena guru yang terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya cenderung lebih efektif dalam mengajar dan lebih adaptif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, komitmen kerja tidak hanya memengaruhi kinerja saat ini tetapi juga memastikan peningkatan kinerja di masa depan ([Afzal & Crawford, 2022](#)).

Pengaruh yang signifikan total quality management terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja

Total Quality Management sebagai Dasar Penguatan Komitmen Kerja, Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan manajemen yang fokus pada peningkatan kualitas secara menyeluruh di setiap aspek organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Implementasi TQM di sekolah dapat membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas, yang pada gilirannya memperkuat komitmen kerja guru. Dengan adanya TQM, guru merasa lebih terlibat dalam proses perbaikan berkelanjutan dan memiliki perasaan memiliki terhadap tujuan sekolah. Komitmen kerja yang tinggi ini kemudian menjadi kunci dalam mendorong kinerja guru yang lebih baik, karena mereka merasa termotivasi untuk mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan ([Cao et al., 2023](#)).

Meningkatkan Keterlibatan Guru Melalui TQM, TQM mendorong keterlibatan aktif semua anggota sekolah, termasuk guru, dalam upaya peningkatan kualitas. Ketika guru terlibat secara langsung dalam proses pengambilan keputusan, evaluasi kinerja, dan perbaikan proses, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan ini memperkuat rasa tanggung jawab dan dedikasi guru terhadap tugas mereka, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, TQM menciptakan lingkungan kerja di mana guru merasa dihargai dan didukung, yang memperkuat komitmen kerja mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan ([Hermanto et al., 2024](#)).

TQM Membentuk Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Inklusif, Implementasi TQM di sekolah sering kali mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, di mana semua guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang demikian meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja guru, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai. Komitmen kerja yang tinggi ini kemudian tercermin dalam kinerja mereka, di mana guru yang merasa didukung cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, TQM tidak hanya meningkatkan kualitas proses tetapi juga memperkuat komitmen dan kinerja guru ([Pattison-Meek, 2024](#)).

Pengaruh TQM terhadap Pengembangan Profesional dan Kinerja, Salah satu elemen penting dari TQM adalah fokus pada pengembangan profesional berkelanjutan. Guru yang bekerja dalam lingkungan TQM didorong untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya. Komitmen terhadap pengembangan profesional ini memperkuat komitmen kerja guru, karena mereka merasa didukung dalam pertumbuhan karier mereka. Komitmen yang diperkuat ini, pada gilirannya, meningkatkan

kinerja guru karena mereka lebih kompeten, percaya diri, dan siap menghadapi tantangan dalam pengajaran ([Levatino et al., 2024](#)).

TQM Menciptakan Keselarasan Tujuan dan Meningkatkan Kinerja, TQM membantu menciptakan keselarasan antara tujuan individu guru dengan tujuan keseluruhan sekolah. Ketika tujuan pribadi guru selaras dengan visi dan misi sekolah, komitmen kerja mereka meningkat karena mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Keselarasan ini membuat guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, TQM tidak hanya meningkatkan kualitas operasional tetapi juga menguatkan komitmen kerja guru, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka dalam mendukung tujuan pendidikan yang lebih luas ([López-Cabarcos et al., 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan manajemen reward terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja

Manajemen Reward sebagai Motivator untuk Meningkatkan Komitmen Kerja, Manajemen reward, yang mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru dapat memperkuat motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Ketika guru merasa bahwa usaha dan prestasi mereka dihargai oleh sekolah, komitmen kerja mereka meningkat. Komitmen yang kuat ini kemudian menjadi dasar bagi peningkatan kinerja guru, karena mereka merasa terdorong untuk terus memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka ([Xia & Yang, 2023](#)).

Reward Finansial dan Non-Finansial yang Meningkatkan Dedikasi Guru, Manajemen reward yang efektif tidak hanya mencakup gaji dan bonus, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan, penghargaan publik, dan kesempatan pengembangan profesional. Kombinasi antara reward finansial dan non-finansial dapat meningkatkan rasa puas dan dedikasi guru terhadap pekerjaan mereka. Guru yang merasa dihargai dalam berbagai aspek cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi. Dengan komitmen yang meningkat, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, baik dalam pengajaran maupun dalam kontribusi lainnya di sekolah ([Abdul-Messie, 2023](#)).

Pengaruh Manajemen Reward Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Guru, Manajemen reward yang tepat juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa bahwa reward yang mereka terima sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, tingkat kepuasan kerja mereka meningkat. Kepuasan ini tidak hanya meningkatkan komitmen kerja tetapi juga loyalitas guru terhadap sekolah. Loyalitas ini penting karena guru yang loyal cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan berkualitas, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan ([Rahimi et al., 2024](#)).

Reward Sebagai Alat untuk Mendorong Pengembangan Profesional, Reward yang diberikan untuk prestasi dan inisiatif guru dalam pengembangan profesional juga dapat memperkuat komitmen kerja mereka. Misalnya, penghargaan untuk guru yang mengikuti pelatihan tambahan atau mengadopsi metode pengajaran baru dapat memotivasi mereka untuk terus berkembang. Komitmen terhadap pengembangan diri ini selanjutnya akan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Dengan demikian, manajemen reward yang mendukung pengembangan profesional tidak hanya memperkuat komitmen kerja tetapi juga menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan ([La Marca et al., 2023](#)).

Hubungan Antara Reward, Komitmen, dan Kinerja dalam Jangka Panjang, Dalam jangka panjang, manajemen reward yang efektif dapat menciptakan siklus positif antara komitmen kerja dan kinerja guru. Ketika guru mendapatkan reward yang sesuai, komitmen kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik ini kemudian dapat membawa penghargaan lebih lanjut, memperkuat komitmen kerja, dan seterusnya. Siklus ini menunjukkan bagaimana manajemen reward dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan melalui peningkatan komitmen kerja mereka ([Ibidunni et al., 2023](#)).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap peran total quality manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) terdapat pengaruh langsung signifikan terhadap manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) terdapat pengaruh yang signifikan peran total quality manajemen berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, 4) terdapat pengaruh yang signifikan manajemen reward berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, 5) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 6) terdapat pengaruh yang signifikan peran total quality manajemen secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja, 7) terdapat pengaruh yang signifikan manajemen reward secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja.

Peran Total Quality Management (TQM) dan manajemen reward memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon, yang dimediasi oleh komitmen kerja. TQM, dengan fokus pada perbaikan berkelanjutan, partisipasi aktif, dan budaya kolaborasi, meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang pada gilirannya memperkuat komitmen kerja guru. Sementara itu, manajemen reward yang efektif, melalui penghargaan yang adil dan transparan, memotivasi guru untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ketika guru memiliki komitmen yang kuat, mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pengajaran dan pembelajaran, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penerapan TQM dan sistem reward yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan komitmen kerja, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan produktif.

Referensi

- Abdul-Messie, L. (2023). "Trying to feel the right feeling for the job": The emotional labour of English language teachers in state secondary schools in Italy. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100582. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100582>
- Afzal, F., & Crawford, L. (2022). Student's perception of engagement in online project management

- education and its impact on performance: The mediating role of self-motivation. *Project Leadership and Society*, 3(August), 100057. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100057>
- Ahmad, N. S., Bahri, S., & Fauzi, A. (2023). Does Mobile Instant Messaging (MIM) affect power redistribution? Evidence from a Malaysian school management organization. *Social Sciences and Humanities Open*, 7(1), 100495. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100495>
- Amelia, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru Di Min 9 Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Anton, J., & Van Ryzin, M. J. (2024). Reducing teacher stress and burnout and enhancing self-efficacy through technology-supported small-group instruction. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 4(June), 100053. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2024.100053>
- Ateh, C. M., & Ryan, L. B. (2023). Preparing teacher candidates to be culturally responsive in classroom management. *Social Sciences and Humanities Open*, 7(1), 100455. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100455>
- Cao, X., Somerville, M. P., & Allen, J. L. (2023). Teachers' perceptions of the school functioning of Chinese preschool children with callous-unemotional traits and disruptive behaviors. *Teaching and Teacher Education*, 123, 103990. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103990>
- Carey, S., & Sutton, A. (2024). Early childhood teachers' emotional labour: The role of job and personal resources in protecting well-being. *Teaching and Teacher Education*, 148(December 2023), 104699. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104699>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3.
- Fadhriansyah, M. (2024). Determination of Teacher Performance in Improving Education Quality in the Pandemic Era. *Determinant of Teacher Performance*, 12(4), 1015–1036. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2527>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hsieh, C. C., Li, H. C., Liang, J. K., & Chiu, Y. C. (2024). Empowering teachers through principals' emotional intelligence: Unlocking the potential of organizational citizenship behavior in Taiwan's elementary schools. *Acta Psychologica*, 243(48), 104142. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104142>
- Ibidunni, A. S., Nwaodu, B. Y., & Mdaka, L. E. (2023). Bringing quality management to perspective in higher education institutions' research output: A focus on selected private universities in Nigeria. *Heliyon*, 9(4), e15443. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15443>
- La Marca, R., Schneider, S., Jenni, G., Kühne, F., Holtforth, M. grosse, & Wettstein, A. (2023). Associations between stress, resources, and hair cortisol concentration in teachers. *Psychoneuroendocrinology*, 154(May), 106291. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2023.106291>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A

- comparative study. *Acta Psychologica*, 245(March), 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Levatino, A., Ferrer-Esteban, G., & Verger, A. (2024). Unveiling teachers' work preferences: A conjoint experiment on the implications of school governance reform across three countries. *Teaching and Teacher Education*, 146(May), 104631. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104631>
- Li, P. H., Mayer, D., & Malmberg, L. E. (2024). Student engagement and teacher emotions in student-teacher dyads: The role of teacher involvement. *Learning and Instruction*, 91(November 2023), 101876. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.101876>
- López-Cabarcos, M. Á., Piñeiro-Chousa, J., Quiñoá-Piñeiro, L., & López-Pérez, M. L. (2024). Water and waste management strategies as drivers of the financial performance of food companies. *Technological Forecasting and Social Change*, 200(September 2023). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123138>
- Maksum, M. (2020). Penerapan Total Quality Management (Tqm) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jenius: Jurnal of Education Policy and Elementary Education Issues*, 1(2), 63–73.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinho, R., Veríssimo, C., & Pereira, L. (2024). *Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Complex problem solving as a source of competitive advantage*. 10(March). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100258>
- Moore, R. (2024). Examining teacher absence from the classroom in Indian secondary schools: Power, context and inequality. *International Journal of Educational Development*, 110(July), 103113. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2024.103113>
- Nunes, C., Oliveira, T., Castelli, M., & Cruz-Jesus, F. (2023). Determinants of academic achievement: How parents and teachers influence high school students' performance. *Heliyon*, 9(2), e13335. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13335>
- Pattison-Meek, J. (2024). The unsung heroes of practicum mentorship: Moving toward a triad model inclusive of student voice to support student teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 143(February), 104553. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104553>
- Puckett, C., Wong, J. C., Talbot, S., Min, H. J., & Chokr, N. (2023). Institutional role conflict in the digital age: The case of diabetes management at school. *SSM - Qualitative Research in Health*, 3(June 2022), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100215>
- Purwanti, N., & Fitriyani, A. (2022). Efektifitas Self Management Terhadap Stres Dalam Pembelajaran Daring Era Pandemi Covid – 19 Pada Mahasiswa. *Jurnal ILKES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 13(1).
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247(May), 104315. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>
- Raman, R., Venugopalan, M., & Kamal, A. (2024). Evaluating human resources management literacy:

- A performance analysis of ChatGPT and bard. *Heliyon*, 10(5), e27026. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27026>
- Rezaei, M., Jafari, M., & Rahmani, M. R. (2024). Structural modeling of the relationship between teachers' power sources and educational gain with the mediating role of the psychosocial climate of Kabul University. *Heliyon*, 10(8), e29280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29280>
- Salavera, C., & Urbón, E. (2024). Emotional wellbeing in teachers. *Acta Psychologica*, 245(March). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104218>
- Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77(March), 102510. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510>
- Šumatić, M., Malmberg, L. E., Gregoriadis, A., Grammatikopoulos, V., & Zachopoulou, E. (2023). Child, teacher and preschool characteristics and child-teacher relationships in Greek preschools. *Early Childhood Research Quarterly*, 64(April), 355–367. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2023.04.008>
- Traga Philippakos, Z. A., MacArthur, C. A., & Rocconi, L. M. (2023). Effects of genre-based writing professional development on K to 2 teachers' confidence and students' writing quality. *Teaching and Teacher Education*, 135(July), 104316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104316>
- Trihandayani, N. (n.d.). *Pengaruh Kinerja Guru dan Implementasi Total Quality Management terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK N 5 Madiun. Vol. 6 No.*
- Xia, X., & Yang, Y. N. (2023). Why are there conflicts of interest? Investigation of teacher exchange within Arts Education Group in China. *Heliyon*, 9(8), e18985. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18985>