Jurnal
Pemasaran Bisnis

https://journalversa.com/s/index.php/jpb Vol 6, No. 3 Agustus 2024

PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA, TOTAL QUALITY MANAGEMENT, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN DI SEKOLAH GLOBAL MANDIRI CIBUBUR

Gary Yefta Herbeth Siagian[1], Tetty Barunwati Siagian[2]
[1]Universitas Ipwija, [2]Institut Pertanian Bogor
gary.siagian@yaho.co.id[1], tettybarunawatisiagian@apps.ipb.ac.id[2]

Abstract
Management is a science that explains planning, organizing, composing, directing and supervising an activity to achieve a predetermined common goal. It is said to be good management if an organization or company can show an increase in employee performance, therefore, quality human resources are needed. Human resources are a very important component in an organization. The progress of a company is determined by the quality of its human resources, so organizations or companies are expected to pay attention to the quality of their human resources. Motivation is a factor that drives humans to carry out certain activities. Total Quality Management is a management approach that focuses on quality and is based on the participation of all human resources and is demonstrated in long-term success through customer satisfaction thereby providing benefits to all members. This research aims to determine the influence of human resource management, total quality management. This type of research is quantitative using descriptive analysis methods, and multiple linear regression testing version 16.0. The sample used in this research was 112 respondents. Based on the research results, it shows that the influence of human resource management, total quality management and work motivation has a very positive and very significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of human resource management, total quality management and work motivation on employee performance at the Global Mandiri Cibubur School is 59.2%, while the remaining 40.8% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Human Resources, Total Quality Management, Motivation, Performance, Employees.*

Abstrak
Manajemen merupakan sebuah ilmu yang menjelaskan tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, serta pengawasan sebuah kegiatan demi tercapainya sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dikatakan sebuah manajemen yang baik apabila organisasi atau perusahaan dapat menunjukkan peningkatan dalam sebuah kinerja karyawan, oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam organisasi. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga organisasi atau perusahaan diharapkan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Motivasi meruapakan suatu faktor pendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Total Quality Management merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada kualitas dan didasarkan atas partisipasi dari keseluruhan sumber daya manusia

dan ditunjukkan pada kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan sehingga memberikan manfaat pada semua anggota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality management serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Global Mandiri Cibubur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode analisis deskriptif, dan pengujian regresi linier berganda versi 16.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 112 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality management dan motivasi kerja berpengaruh sangat positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Global Mandiri Cibubur sebesar 59,2%, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Total Quality Management, Motivasi, Kinerja, Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat siswa dan siswi berkumpul untuk menimba ilmu pengetahuan selama periode yang telah ditentukan. Jenjang pendidikan untuk sekolah yaitu untuk Sekolah Dasar (SD) selama periode waktu 6 (enam) tahun, untuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama periode waktu 4 (Empat) tahun dan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selama periode waktu 3 (tiga) tahun. Sekolah swasta yang unggul merupakan lembaga pendidikan yang didirikan dan dikelola oleh perorangan, organisasi masyarakat, atau yayasan berbadan hukum, yang dapat bersaing secara konsisten dari waktu ke waktu. Persaingan secara global yang semakin ketat memicu organisasi untuk selalu melakukan pengembangan terhadap bisnisnya. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan sebuah manajemen yang baik agar dapat mampu bertahan ditengah persaingan global. Tanpa manajemen, sebuah organisasi akan mengalami kendala dalam meraih suatu tujuan.

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang menjelaskan tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, serta pengawasan demi tercapainya sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan (Mario, 2022). Menurut Husein, (2009) manajemen adalah sebuah tahapan kegiatan yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

Penerapan suatu prinsip dasar manajemen yang sama oleh organisasi yang berbeda, akan menghasilkan hasil akhir proses manajemen dapat berbeda satu sama lain. Kriteria sebuah

manajemen baik yaitu apabila pekerjaan akan teratur dan berhasil sesuai dengan tujuan bersama, sebaliknya, jika dikatakan sebuah manajemen kurang baik maka pekerjaan akan terhambat dan tidak teratur. Oleh karena itu, manajemen organisasi sangat dibutuhkan untuk dapat bertahan dan tumbuh di tengah persaingan bisnis secara global agar keputusan dan tindakan organisasi dalam menjalankan bisnis berjalan secara efektif. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengukur keefektivitas manajemen dengan cara melalui kinerja perusahaan.

Sekolah Global Mandiri Cibubur merupakan salah satu sekolah swasta yang terbesar didaerah perumahan legenda wisata cibubur dengan jumlah karyawan terbanyak. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality management dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan SDM

Sumber daya manusia adalah faktor aset terpenting jangka ataupun jangka pendek yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu multi displin ilmu atau seni yang mengatur membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat agar menjadi efeskif dan efisien (Hasibuan, 2016). Pengaturan managemen sumber daya manusia untuk memperoleh hasil yang efektif mencapai suatu tujuan. Menurut Agistian (2016), manajemen sumber daya manusia yang mengatur pengelolaan manusia dalam sebuah organisasi yang bertujuan sebagai peningkatan suatu kinerja secara kualitas maupun kuantitas. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diukur melalui indikator pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, tugas belajar, dan promosi (Ridwan 2021, Panjaitan 2017, Komariah 2017, Cinintya 2019).

Total Quality Management

Total Quality Management (TQM) merupakan sebuah pendekatan untuk meningkatkan kualitas secara sistematis dengan pendekatan dimensi yang telah diaplikasikan secara luas oleh banyak perusahaan agar meningkatnya kualitas, produktivitas dan profitabilitas (Mario, 2022) Menurut Lamato *et al*. (2017), TQM dapat diukur dengan indikator yaitu :

1. Fokus pada pelanggan. Suatu total quality management dalam sebuah manajemen perusahaan mempunyai suatu tujuan adalah terciptanya kepuasan pelanggan.

Karakteristik suatu perusahaan dalam membentuk kepuasan pelanggan yaitu : (1) Visi, komitmen, dan suasana, (2) Penjajaran pelanggan, (3) Kemauan mengidentifikan serta mengatasi permasalahan pelanggan, (4) Memanfaatkan informasi pelanggan; (5) Mendekati pelanggan, (6) Kemampuan, kesanggupan, dan pemberdayaan karyawan, (7) Penyempurnaan produk dan inovasi produk.

2. Perbaikan kesinambungan. Perbaikan kesinambungan merupakan salah satu unsur paling dasar dalam total quality management. Konsep dasar perbaikan berkesinambungan diterapkan baik terhadap proses produk atau manusia yang melaksanakanya. Konsep Kaizen yang berasal dari Jepang yang artinya perbaikan berkesinambungan. Pendekatan Kaizen akan berhasil dengan baik apabila dibarengi dengan usaha sumber daya manusia yang akurat. Dimensi yang paling penting untuk memperbaiki kualitas dan produktivitas adalah faktor manusia.
3. Pendidikan dan pelatihan. Pelatihan tidak sama dengan pendidikan. Pelatihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran.
4. Pelibatan dan pemberdayaan pelanggan. Pelibatan dan pemberdayaan merupakan hal yang berbeda. Pelibatan karyawan merupakan suatu proses yang mengikut sertakan karyawan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan suatu masalah. Pemberdayaan diartikan sebagai pelibatan karyawan yang berarti. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan tidak ada gunanya sebuah manajemen, oleh karena itu pelibatan harus dibarengi dengan pemberdayaan karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri seseorang (Mangkunegara, 2013). Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kinerja tersebut. Adapun yang mempengaruhi motivasi pekerjaan sebagai berikut : memberikan segala bentuk apresiasi semua pekerjaan yang dilakukan, memberikan informasi mengenai alasan mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan, membentuk kompetisi dalam melaksanakan pekerjaan secara sehat, memberikan partisipasi pada karyawan melalui kontribusi yang bijaksana sehingga karyawan merasa dibutuhkan hasil kinerja yang dicapai, memberikan kesempatan seluas-

luasnya kepada karyawan untuk maju dan berusaha untuk mencapai hasil, memberikan gaji yang memadai kepada karyawan, membuat pernyataan dan pengakuan dari keberhasilan karyawan (Anwar dan Budi 2018).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu usaha potensial secara maksimal oleh seseorang untuk menggapai suatu prestasi kerja yang dapat diselesaikan dengan maksimal sehingga mendapatkan dampak positif terhadap lingkungan tempatnya bekerja (Akbar 2018)**.** Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja, yakni: a. Kemampuan individual, terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian, b. Usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi, etika kerja, komitmen, kehadiran dan rancangan tugas, c. Dukungan organisasional, terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja, dan manajemen serta rekan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Penelitian ini dikembangkan oleh Haryati (2013) dan Izvercian *et al.* (2014) menyatakan adanya korelasi positif penerapan TQM dan pengelolaan SDM pada keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Penerapan TQM ini sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas SDM. Menurut Conie (2017), aspek TQM memiliki pengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikembangkan penambahan sebuah model yang terdahulu sehingga menjadi sebuah penelitian.

a) Hubungan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja

   Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan abilities dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Matutita dan Sawaludin, 2022). Kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Sawaludin, 2022). Semakin baik sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka semakin baik kinerja seorang yang dilakukan dalam suatu organisasi.

b) Hubungan Total Quality Management dengan Kinerja

Dalam penelitian Denne dan Sharma (2009) serta Zhang (2000) memaparkan peningkatan kinerja secara keseluruhan dipengaruhi secara positif yaitu kombinasi faktor TQM "keras" dan faktor TQM “lunak” sehingga TQM memiliki pengaruh sangat positif terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan. Semakin baik penerapan praktik TQM akan meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah Global Mandiri Cibubur (Sari *et al,* 2018). Implementasi TQM yang diterapkan oleh organisasi akan berhasil dan berjalan efektif apabila organisasi mampu menciptakan kerjasama yang solid antar masing-masing tim kerja. Kerja sama antar tim dapat memfasilitasi kemampuan pekerja produksi untuk bekerja bersama-sama dalam setiap pekerjaan yang akan dilakukan (Karia dan Asaari, 2006; Ooi, *et al*. 2007).

c) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Dalam penelitian Rahim dan Jam’an (2018), Andriana *et al.* (2019), Muogbo (2013), Mohamud *et al,* (2017), Yushadi (2019), Riani (2018), Permadi (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar, timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan (Suparman *et al,* 2023).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini melakukan dengan cara yaitu: dokumentasi dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kuesioner berupa pertanyaan bertujuan untuk memperoleh informasi dari para responden. Dan observasi dengan melakukan pengamatan pada Sekolah Global Mandiri.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer secara langsung melalui jawaban responden secara *online*. Data sekunder diperoleh dari literatur buku, tesis, skripsi, internet, dan jurnal ilmiah. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 responden, sampel yang digunakan sesuai kriteria dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* berupa accidental sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang kebetulan sesuai dengan

kriteria penelitian (Notoatmodjo 2010). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Sekolah Global Mandiri Cibubur. Berikut Kerangka Konseptual Penelitian :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Analisis

Metode Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu angka penggunaan waktu kerja, rata-rata waktu penyelesaian suatu tugas pokok (standar kemampuan rata-rata) dan kuantitas (beban tugas pokok selama setahun), sedangkan data kualitatif yaitu informasi mengenai tugas pokok pekerjaan karyawan. Analisis kuantitatif ini menggunkan uji statistik dengan program pengolahan data statistik IBM SPSS Statistik *(Statistical Program Social Science*) versi 16, dilakukan pemgujian regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji T dan uji F. (Sig. Jika probabilitas (Sig)<0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika probabilitas (Sig)>0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mempredisikan atau meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainnya (Sawaludin, 2022). Analisis linier berganda

bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari varuebel bebas dan variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.781 + 0{,}375\ X1 + 0{,}039\ X2 + 0{,}409\ X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pengelolaan Sumber Daya Manusia

X2 = Total Quality Manajemen

X3 = Motivasi

e = error

Persamaan Regresi Linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai a sebesar 9, 781 yang merupakan konstanta yang artinya pengelolaan sumber daya manusia (X1), total quality manajemen (X2), motivasi (X3) adalah 0 maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 9,781
b) Untuk b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,375 Apabila variabel pengelolaan sumber daya (X1) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,375.
c) Untuk b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,039. Apabila total quality manajemen (X2) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0, 039.
d) Untuk b3 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,409. Apabila motivasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,409.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen koefisien ini bertujuan untuk menunjukan seberapa besar persentase variasi dependen R^2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikit persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1 maka persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna (Lotu *et al,* 2022).

Berdasarkan hasil R^2 sebesar 0,592 atau sama dengan 59,2%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total

quality manajemen dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Analisis Uji R Square (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769[a]	.592	.581	.24364

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002

Sumber Data : Hasil Pengolahan (2024)

Pengujian Uji T

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikansi pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian secara parsial. Hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah 1. Pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh secara siginifikan dengan kinerja, 2. Total quality management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan 3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilakukan uji hipotesis dengan hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Pengujian Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		tuB	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.781	1.662		5.885	.000
	X1	.375	.065	.428	5.734	.000
	X2	.039	.055	.053	.706	.482
	X3	.409	.086	.409	4.772	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan untuk pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian T hitung = sig. 0000 < 0,05. Untuk total quality management menunjukkan tidak adanya pengaruh secara nyata antara total quality management dengan kinerja karyawan dengan hasil pengujian T hitung = sig.0,482 >0,05. Dan untuk motivasi menunjukkan hasil adanya pengaruh secara nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil pengujian T hitung = sig.0000<0,05.

Pengujian Uji F

Ghozali (2016) menjelaskan pengujian uji F digunakan untuk apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan dengan variabel dependen. Jika taraf signifikansi < 0,05. Adapun hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Pengujian Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.303	3	3.101	52.239	.000[a]
	Residual	6.411	108	.059		
	Total	15.714	111			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel diatas menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara pengelolaan sumber daya manusia, total quality management, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Global Mandiri Cibubur.

Pembahasan

Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berpengaruh secara nyata dengan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional, baik dengan pada pegawai operasional maupun tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang akan ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan pimpinan. Bawahan dan pimpinan dapat menetapkan sasaran kerja dengan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil yang akan dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Peningkatan kinerja karyawan seseorang akan mendorong kinerja sumber daya manusia yang direkflesikan dalam kenaikan produktifitas secara keseluruhan (Panjaitan, 2017). Ada 2 (dua) pengertian pengembangan sumber daya manusia yaitu secara makro dan mikro. Secara makro, peningkatan kualitas kemampuan manusia untuk mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro, suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga karyawan untuk mencapai suatu tujuan seperti jasa, dan benda berwujud (Notoatmodjo, 2010).

Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Total quality managemen sangat berpengaruh secara nyata dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin baik penerapan praktik TQM maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Sari *et al,* 2018). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan praktik TQM memberikan dampak penting terhadap kinerja karyawan di sekolah Global Mandiri Cibubur. Artinya semakin baik penerapan penerapan praktik TQM yang di lakukan oleh organisasi maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian dari variabel-variabel menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan praktik TQM oleh organisasi lebih didominasi dengan adanya kerjasama dalam tim. Sedangkan pencapaian kinerja karyawan lebih diutamakan pada kualitas hasil kerja. Artinya adanya tim yang solid, maka penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik dan efektif sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi sangat berpengaruh secara nyata dengan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari sebuah kebutuhan yang menjadi dasar yang timbul dalam diri karyawan. Ada 3 (tiga) hal munculnya sebuah motivasi yaitu mendapatkan pengakuan dalam sebuah organisasi, sebuah perhatian yang telah diberikan oleh sebuah organisasi terhadap kinerja yang baik oleh seorang karyawan. serta suatu penghargaan yang dikarenakan atas kinerja baik atas pencapaian seorang karyawam (Nguyen *et al,* 2020). Penghargaan dalam membangun motivasi peningkatan kinerja karyawan berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, serta kenaikan gaji. Bentuk upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu : (1). Menciptakan kebutuhan dasar dari sebuah tujuan yang diinginkan karyawan, lalu berubah menjadi motivasi. (2) Menciptakan sebuah budaya organisasi sehingga karyawan memiliki rasa bertanggung jawab dan berkewajiban dalam penyesuian diri dengan budaya identitas perusahaan (3) memberikan sebuah kompensasi seperti imbalan sebagai bentuk permintaan organisasi kepada karyawan atas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. (4) memiliki sosok leadership yang baik dan peduli segala masukan karyawan untuk kemajuan perusahaan. (5) karyawan harus mempunyai pemahaman terhadap dirinya yang berkualitas dan dibutukan oleh sebuah organisasi.

V. KESIMPULAN

Adanya pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality manajemen dan motivasi kerja berpengaruh sangat positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, total quality manajemen dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sekolah hendaknya meningkat sistem promosi serta meningkatkan kemampuan dalam mengelola fasilitas-fasilitas secara baik untuk menambah tinggi pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan. Penelitian berikutnya diharapkan menambah sample lebih luas dan melanjutkan penelitian ini menjadi penelitian komprehensif dan menambah jumlah variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Agistian. 2016. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom (Witel Jabar Tengah) Bandung.* Tesis. Bandung: Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan

Akbar S. 2018. *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. JIAGANIS. 3(2):1-17.

Andriana I, Riyanto D, Darmawan D. 2019. *Workload and motivation on employees performance analyzed by information technology.* INCITEST Materials Science and Engineering 662(2019): 1-6.

Anwar PM, Budi I. 2018. *The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi*. International Conference on Design, Engineering and Computer Sciences.

Cinintya B. 2019. *Peran insentif, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan pemasaran di Bank DKI.* Ttesis. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Conie NBS. 2017. *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap praktek Total Quality Management (TQM) dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru).* Jurnal Stindo Profesional. 24(1):27-35.

Gadenne D, Sharma B. 2009. *An investigation of the hard and soft quality management factors of Australian SMEs and their association with firm performance*. International Journal of Quality & Reliability Management. 26(9):865-880.

Haryati S. 2013. Penerapan nilai-nilai Total Quality Management (TQM) dalam pengelolaan sumber daya manusia di madrasah. Cendekia. 11(1):93-111.

Husen A. 2009. *Manajemen Proyek: Perencanaan, Penjadwalan & Pengendalian Proyek.* Yogyakarta (ID): ANDI.

Izvercian M, Radu A, Ivascu L, Ardelean BO. 2014. *The impact of human resources and total quality management on the enterprise.* Procedia-Social and Behavioral Sciences. 124:27-33.

Karia, N. and Asaari, M.H.A.H. 2006. *"The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes",* TheTQM Magazine, Vol. 18 No. 1, pp. 30-43

Komariah. 2017. *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Administrasi Publik. 1(1):1-10.

Lamato, Jan, Karutu. 2017. *Analisis Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja manajerial pada PT. Asegar Murni Jaya Desa Tumaluntung Kab. Minahasa Utara.* Jurnal EMBA. 5(2):423 – 432.

Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja terhadapkinerja Pegawai dikantor kelurahan sudiroprajan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(4).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. :* PT. Emaja Rosdakarya Offset, Bandung

Mario, Hanggara. 2022. *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Total Quality Management. Dan Motivasi Kerja Terhadap Performance Karyawan Pada PT. Telkom Area Bogor.* Tesis. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Mohamud SA, Ibrahim AA, Hussein JM. 2017. *The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia.* Int. J. Development Research. 7(11): 17009–17016.

Muogbo, Uju S. 2013. *The influence of motivation on employees' performance: A study of some selected firms in Anambra State.* Int. J. Arts and Humanities. 2(3): 134–151.

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies).* Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1(4), 645–662.

Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta (ID): Rineka Cipta

Ooi, Keng-Boon, Abu Bakar N., Arumugam V.,Vellapan L., and Kim Yin Loke A. 2007. *Does TQM Influence Employees'Job Satisfaction? An Empirical Case Analysis*. International Journal of Quality and Reliability Management, 24 (1): 62-77.

Panjaitan, Maludin. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2.

Permadi RMAB. 2017. *Pengaruh beban kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank XYZ*. Tesis. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Rahim AR, Jam'an A. 2018. *The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province*. Problems and Perspectives in Management. 16(4):429-443.

Roni, Mukran., dan Novi Ariansyah. 2023. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik. Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume 10 Nomor 2, 2023.

Sari., Desy Eka Kartika., Surachman, Kusuma Ratnawati. 2018. *Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).* Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.1, Januari 2018, p 11-25 p-ISSN : 1829-7528. e-ISSN : 2581-1584

Sawaludin. 2022. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik, IX(4).

Suparman, D.R, Jajang, D, S.H.G. Wahyudin. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 1, April 2023. P-ISSN: 2476-8782.

Yushadi MF. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Area Jatiwaringin.* Tesis. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Zhang, Z.H., Waszink, Ab. and Wijngaard, J. 2000. *An instrument for measuring TQM implementation for Chinese manufacturing companies.* International Journal of Quality & Reliability Management, 17 (7): 730-735.