

**MANAJEMEN EVALUASI KINERJA GURU
DI MTs MA'ARIF MANDIRAJA KECAMATAN MANDIRAJA
KABUPATEN BANJARNEGARA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S. Pd)**

Oleh:

**SITI MUNAWAROH
NIM. 1223303071**

**JURUSAN MANAJEMEN PEDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2017**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan. Guru juga harus mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Sedangkan disiplin, dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran.

Guru memiliki tugas sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing, sebagai pelatih, sebagai penasehat, sebagai pembaharu, sebagai

model dan teladan, sebagai pribadi, sebagai peneliti, sebagai pendorong kreativitas, sebagai pembangkit pandangan, sebagai pekerja rutin, sebagai pemindah kemah, sebagai pembawa cerita, sebagai aktor, sebagai emansipator, sebagai evaluator, sebagai pengawet, dan sebagai kulmilator.¹

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 Ayat 1, bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²

Tugas guru sebagaimana amanat dan tujuan pendidikan nasional dan PP No.19/2015, berarti guru harus mengusahakan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberi ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.³

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 37-64.

² Hartono, *Pendidikan Integratif*, Purwokerto: STAIN Press, 2011, hlm. 53.

³ Hartono, *Pendidikan Integratif*, hlm. 54-55.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut, yaitu: ”(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”.⁴ Menurut Mangkunegara dalam Barnawi dan Mohammad Arifin bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sulistyorini dalam Barnawi dan Mohammad Arifin bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁵

Dari definisi diatas, yang dimaksud kinerja dalam skripsi ini adalah hasil kerja yang tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabn yang diberikan kepadanya.

Salah satu dari tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru profesional adalah “menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan “mendesain program pengajaran”. Dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, mendesain program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, merupakan rangkaian yang saling berurutan dan tak terpisah satu sama lainnya (terpadu).⁶

⁴ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010, hlm. 1.

⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Intrumen Pembinaan, Peningatan & Penilaian*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014, hlm. 11-12.

⁶ Syarifuddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, hlm. 83.

Evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Edwind dan Gerald W. Brown dalam bukunya Sulistyorini bahwa evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai daripada sesuatu.⁷

Jadi yang peneliti maksud dengan evaluasi dalam penulisan skripsi ini adalah untuk menentukan nilai dari sesuatu harus ada kegiatan yang terencana.

Manajemen adalah keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hersey dan Blanchard manajemen adalah kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui seseorang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁸

Jadi yang peneliti maksud manajemen program evaluasi kinerja diskripsi ini adalah proses keterampilan yang dilakukan bersama untuk menilai suatu kinerja guru yang sudah direncanakan sesuai dengan tanggung jawabnya.

MTs Ma'arif Mandiraja sebagai suatu lembaga pendidikan Islam yang memiliki banyak keunggulan salah satunya yaitu manajemen program evaluasi kinerja guru. Program ini diadakan pada setiap semester, dimana kepala sekolah dan kementerian agama melakukan monitoring evaluasi, dengan tujuan para guru dapat meningkatkan pembelajaran.

⁷ Sulistyorini, *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009, hlm. 49-50.

⁸ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production, 2004, hlm. 16-17.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang diperoleh peneliti pada saat wawancara dengan guru fisika bapak Farid Al-Farisi, S. Pd, M.Pd.I pada tanggal 5 Agustus 2016, bahwa manajemen program evaluasi kinerja guru rutin diadakan setiap semester. Dilakukan evaluasi ini supaya guru-guru dapat mentarget kinerja guru dengan baik. Guru juga memiliki manajemen dalam setiap memberikan pembelajaran. Seperti membuat RPP dan pengelolaan kelas dengan baik, sehingga manajemen program evaluasi kinerja guru akan baik pula.⁹ Adanya program evaluasi kinerja guru di MTs Ma'arif untuk mengetahui tercapainya kinerja guru yang baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja.**

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran judul maka penulis jelaskan tentang beberapa istilah. Adapun penegasan istilah judul sebagai berikut:

1. Manajemen

Menurut Sondang P. Siagaan dalam bukunya Abdul Manab yang berjudul manajemen kurikulum pembelajaran di madrasah bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Abdus Syafi'i Mohammad. F dalam bukunya Abdul Manab bahwa manajemen

⁹ Hasil wawancara dengan bapak Farid Al-Farisi, S. Pd, M.Pd.I, selakau kesiswaan di MTs Ma'arif Mandiraja, pada tanggal 5 Agustus 2016, Pukul 10.00-10.30 WIB di ruang guru.

adalah kemampuan untuk menjadikan suatu perubahan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu.¹⁰

Dari definisi diatas, yang penulis maksud dengan manajemen dalam skripsi ini adalah kemampuan untuk mencapai tujuan sehingga akan diperoleh hasil atau perubahan, tujuan itu dapat dicapai melalui kegiatan orang lain.

2. Program Evaluasi

Program diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang.¹¹

Menurut Gronlud evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Sedangkan menurut Weirsma dan Jurse evaluasi adalah suatu proses yang mencakup pengukuran dan testing yang juga berisi pengambilan keputusan tentang nilai. Menurut pendapat lain oleh Wand dan Brown yang dikutip Nurkencana evaluasi merupakan suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu.¹²

¹⁰ Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah*, Yogyakarta: Kalimedia 2015, hlm. 4.

¹¹ S. Eko Purto Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hlm. 8.

¹² Ali Hamzah, *Evaluasi Pembelajaran Mateatika*, Jakarta: Grafindo Persada, hlm. 12-13.

Program evaluasi yang dimaksud peneliti adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan oleh suatu lembaga untuk mengukur proses evaluasi sudah tercapai atau belum.

3. Kinerja Guru

Kata kinerja berasal dari kata *Job Perfsuatu prosesormance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Kinerja menurut Ilyas adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.¹⁴ Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya.¹⁵ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka

¹³ Muh. Hizbul Muflihin, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik Relasi Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja*, Purwokerto: STAIN Press, 2014, hlm. 127.

¹⁴ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, hlm. 12.

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, hlm. 37.

mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹⁶

Kinerja guru yang peneliti maksud adalah kualitas dari hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis telah paparkan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut: “bagaimanakah pelaksanaan manajemen program evaluasi kinerja guru di MTs Ma’arif Mandiraja?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, adapun yang menjadi tujuan penulis adalah sebagai berikut “untuk mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan manajemen program evaluasi kinerja guru yang ada di MTs Ma’arif Mandiraja”

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini mampu memberikan gambaran secara real mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja guru di MTs Ma’arif Mandiraja yang nantinya bisa dijadikan bahan referensi dalam upaya meningkatkan sistem evaluasi yang ada.

¹⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, hlm. 13-14.

- b. Secara praktis penelitian ini juga memberikan informasi kepada lembaga terkait mengenai kekurangan dan juga kelebihan dari sistem evaluasi yang telah mereka gunakan.

E. Kajian Pustaka

Telaah pustaka ini merupakan bagian yang mengungkapkan tentang teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah tentang “Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma’arif Mandiraja.”

Pertama, Skripsi yang disusun Caturi Widhi Ginanjar Purwokerto tahun 2009 yang berjudul “*Manajemen Evaluasi PAI di Taman Kanak-kanak ‘Aisyah Bustanul Athfal 1 Purwokerto’*”. Dalam skripsi tersebut menelaah mengenai analisis perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut evaluasi Pendidikan Agama Islam di Taman Kanak-kanak ‘Aisyah Bustanul Athfal 1 Purwokerto telah berjalan dengan baik.

Kedua, Skripsi yang disusun oleh Fuad Alfaddin Purwokerto tahun 2013 yang berjudul “*Manajemen Program Pendidikan Asrama (Boarding School) di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwoerto Barat Kabupaten Banyumas’*”. Dalam skripsi tersebut menelaah mengenai analisis Manajemen Program Pendidikan Asrama (Boarding School) terhadap pembagian fungsi dan tugas pengurus asrama dan para pengajar.

Ketiga, Skripsi yang disusun oleh Jamaludin Purwokerto tahun 2015 yang berjudul “*Manajemen Evaluasi Pembelajaran Madrasah Diniyyah Pondok Pesantren*”. Dalam skripsi tersebut menelaah mengenai analisis Manajemen Evaluasi Pembelajaran Madrasah Diniyyah yang sudah berjalan dengan baik, dimana dalam pelaksanaannya terdapat empat langkah kerja yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Skripsi yang berjudul “Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma’arif Mandiraja” yang penulis teliti membahas mengenai *planning, organizing, actuating dan controlling* penilaian hasil kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti membagi menjadi 5 BAB yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

BAB Satu berisi Pendahuluan, dalam BAB ini menguraikan mengenai; latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, teknik pengumpulan data dan sistematika penulis.

BAB Dua berisi manajemen program evaluasi kinerja guru, yang mencakup: Sub bab yang pertama definisi manajemen meliputi: pengertian manajemen, tujuan manajemen, fungsi-fungsi manajemen, prinsip-prinsip manajemen, Sub bab kedua evaluasi kinerja guru meliputi: pengertian evaluasi kinerja guru, fungsi evaluasi kinerja guru, tujuan evaluasi kinerja guru, Sub bab ketiga manajemen program evaluasi kinerja guru meliputi: pengertian manajemen program evaluasi

kinerja guru, indikator evaluasi kinerja guru, aspek-aspek evaluasi kinerja guru, metode evaluasi kinerja guru.

BAB Tiga berisi metode penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, obyek dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB Empat berisi tentang gambaran umum MTs Ma'arif Mandiraja: sejarah umum berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan tenaga pendidik, dan berisi tentang penyajian data dan analisis data tentang Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja.

BAB Lima berisi Penutup, BAB ini akan disajikan kesimpulan, saran-saran yang merupakan rangkaian dari keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

Bagian akhir dari skripsi ini, yang didalamnya akan disertakan pula daftar pustaka, lampiran-lampiran yang mendukung, dan daftar riwayat hidup.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan penelitian tentang Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja dengan mengumpulkan data melalui berbagai sumber, kemudian peneliti mengolah dan menganalisis data tersebut, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standar kinerja guru.

Pembelajaran yang mana kepala madrasah melihat langsung dengan menilai setiap guru apakah guru tersebut dalam mengajar sudah sesuai dengan yang diharapkan ataukah belum, monitoring guru persemester dilakukan dua kali yaitu disetiap akhir semester supaya dapat diketahui guru tersebut sudah mengalami perubahan atau belum, Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan kelengkapan administrasi guru.

Manajemen program evaluasi kinerja guru di MTs Ma'arif Mandiraja dengan cara: Perencanaan dan pengorganisasian program evaluasi kinerja guru yang mana penerapan manajemen itu harus ada SK (Surat Keputusan), hal tersebut tergantung pada kegiatan Rencana Kerja Madrasah (RKM), kemudian ditindaklanjuti melalui pos-posnya atau tugasnya masing-masing serta pelaksanaan dan pengawasan program evaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan

kinerja atau tugasnya itu harus sudah terjadwal dalam RKM, tetapi RKM itu sifatnya masih umum, kemudian dari RKM dibuatkan SK (Surat Keputusan) dan dijelaskan siapa petugasnya, kapan pelaksanaannya sampai detail atau semuanya jelas dan memahaminya

B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada MTs Ma'arif Mandiraja yang dapat dijadikan sebagai perbaikan dan bahan masukan terkait dengan Manajemen Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja, antara lain :

1. Bagi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah MTs Ma'arif Mandiraja terus mendorong, memotivasi, dan membimbing guru dalam menjaga dan meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala madrasah hendaknya dapat menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam manajemen program evaluasi kinerja guru.

2. Bagi Guru

Guru senantiasa memberikan kemampuan terbaiknya untuk menunjukkan kinerjanya sebagai pendidik serta terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penelitian skripsi ini peneliti menyadari dengan segala kerendahan hati atas keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki, sehingga banyak ditemukan kekurangan pada skripsi ini baik tendensial, susunan kalimat, maupun analisis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan dan penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangannya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun, peneliti harapkan sebagai masukan yang sangat berarti dan demi kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas bimbingan dari berbagai pihak yang senantiasa menuntun, mengarahkan, mencurahkan pikiran, tenaga waktunya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Karim*. 2009. Bandung: Syaamil Quran.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Daryanto. 1999. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Amirul. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamzah, Ali. *Evaluasi Pembelajaran Matematika*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. 2011. *Pendidikan Integratif*. Purwokerto: STAIN Press.
- <http://bisnispemasaraan.info/anggara-keuangan/apa-itu-manajemen-program&ei=6tJLAo0o&lc=id-ID&s=1&m=740&host>. diunduh pada tanggal 20 februari 2017, pada pukul 08.12
- <http://kamusbisnis.com/arti/manajemen-program/&ei=gPdB-WQj&lc=id-ID&s=1&m=740&host>, diunduh pada tanggal 20 Februari 2017, pada pukul 08.15.
- Jahari, Jaja dan Amirulloh Syabani. 2013. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manab, Abdul. 2015. *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muflihini, Muh. Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik Relasi Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja*. Purwokerto, STAIN Press.

- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Karya.
- Nurdin, Syarifuddin. 2002. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN PRESS.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Shulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras.
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2009. *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, S. Eko Purto. 2013. *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Ihya Media.