

**MOTIVASI DAN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI KRANGEAN
DAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WIRASABA,
PURBALINGGA**



TESIS

Disusun dan Diajukan kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

IAIN PURWOKERTO

**ANITA
NIM. 1423402005**

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2017**

**Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan
di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean
dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga**

Anita

1423402005

ABSTRAK

Faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan antara lain motivasi dan kinerja guru. Motivasi kerja dan kinerja guru yang baik akan mendukung tercapainya pendidikan yang bermutu. Penelitian ini membahas permasalahan antara lain: 1) Bagaimana motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba?; 2)Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba?; 3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba?; 4) Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba?; 5) Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba ?; 6) Adakah perbedaan motivasi kerja, kinerja, dan mutu pendidikan antara MIN Krangean dan MIN Wirasaba?

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit pengamatan (*observation unit*). Data dihimpun dari seluruh guru MIN Krangean sebanyak 18 orang, dan guru MIN Wirasaba sebanyak 18 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase, regresi, dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2)Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901), (Sig. 0.978), dan (Sig. 0.774).

Hasil penelitian ini memperkuat teori Bemandin dan Joice serta Keith Davis bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, motivasi kerja, dan kinerja dari para personal organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah.

**Motivation and Performance of Teacher
in Improving the Quality of Education
in Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean
and Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga**

Anita
1423402005

ABSTRACT

Significant contributing factor to the quality of education include teachers' motivation and performance. Motivation and teacher performance, will support the achievement of quality education. This study addresses issues such as: 1) How is the work motivation, teacher performance, and quality of education in MIN Krangean and MIN Wirasaba ?; 2) How much influence work motivation on teacher performance MIN Krangean and MIN Wirasaba?; 3) How much influence the motivation to work on educational quality in MIN Krangean and MIN Wirasaba?; 4) How much influence the performance of teachers on educational quality in MIN Krangean and MIN Wirasaba?; 5) How much influence together (simultaneously) the motivation and performance of teachers on educational quality in MIN Krangean and MIN Wirasaba?; 6) Are there differences in work motivation, performance, and quality of education between MIN Krangean and MIN Wirasaba?

This research is quantitative. Data were collected by questionnaire, observation, and documentation. This study uses census approach, which is taking the data of the whole unit of observation . While the data collected from all teachers MIN Krangean many as 18 people, and teachers MIN Wirasaba many as 18 people. Data analysis method used is descriptive percentage, regression, and t test.

Based on this research, it was found that: 1) the work motivation of teachers MIN Krangean and MIN Wirasaba in the excellent category with an average of 53.16 and 53.38, teacher performance MIN Krangean and MIN Wirasaba in the excellent category, with an average of 46 , 78 and 46.72, and the quality of education MIN Krangean and MIN Wirasaba in the excellent category, with an average of 47.5 and 48.0; 2) There is significant influence motivation work to teachers performance in MIN Krangean (38,5%) and MIN Wirasaba (74,6%); 3) There is significant influence motivation to work on educational quality in MIN Krangean (27,6%) and MIN Wirasaba (36,5%), 4) No significant effect on educational quality teacher performance at MIN Krangean (0%), but there is a significant effect the performance of teachers to the quality of education in MIN Wirasaba (41,9%), 5) there is a significant influence job motivation of teachers and teacher performance together on educational quality in MIN Krangean and MIN Wirasaba, namely (43.8%) and (42.7%). 6) There is no significant difference in work motivation, teacher performance and quality education in MIN Krangean and MIN Wirasaba (Sig. 0901), (Sig. 0978), and (Sig. 0774).

The results of this study reinforce the theory by Bemandin Joice and Keith Davis that the quality of education is influenced by the knowledge, skills, abilities, attitudes, and behavior, motivation, and performance of the personal organization.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance, Quality Education, Government Elementary School.

DAFTAR ISI

	Halaman.
Halaman Judul	i
Pengesahan Direktur	ii
Pengesahan Tim Penguji	iii
Nota Dinas Pembimbing	iv
Pernyataan Keaslian	v
Abstrak (Bahasa Indonesia)	vi
Abstrak (Bahasa Inggris)	vii
Motto	viii
Persembahan	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II MOTIVASI DAN MUTU PENDIDIKAN	14
A. Konsep Motivasi	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Berbagai Teori Motivasi.....	16
3. Klasifikasi Motivasi Kerja	22
4. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	24

5. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
B. Konsep Kinerja Guru	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
4. Dimensi Kinerja Guru.....	34
C. Konsep Mutu Pendidikan.....	40
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	40
2. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	42
3. Komponen dan Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan	44
4. Indikator Mutu Pendidikan.....	45
D. Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Mutu Pendidikan..	50
E. Hasil Penelitian yang Relevan.....	52
F. Kerangka Berpikir	55
G. Hipotesis Penelitian.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Tempat dan Waktu Penelitian	60
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	60
D. Variabel Penelitian	61
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Instrumen Penelitian	66
1. Instrumen Mutu Pendidikan.....	66
a. Definisi Konseptual	66
b. Definisi Operasional	67
c. Kisi- kisi Instrumen Mutu Pendidikan	67
d. Jenis Instrumen	69
2. Instrumen Motivasi Kerja.....	69
a. Definisi Konseptual.....	69
b. Definisi Operasional.....	69
c. Kisi- kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	69

	d. Jenis Instrumen.....	70
	3. Instrumen Kinerja Guru.....	71
	a. Definisi Konseptual.....	71
	b. Definisi Operasional.....	71
	c. Kisi- kisi Instrumen Kinerja Guru.....	72
	d. Jenis Instrumen.....	73
	G. Uji Persyaratan Analisis Data.....	73
	1. Uji Validasi dan Perhitungan Reliabilitas	73
	2. Uji Normalitas.....	77
	3. Uji Linearitas	77
	4. Uji Homogenitas	78
	H. Teknik Analisis Data.....	78
	I. Hipotesis Statistik	81
BAB IV	MOTIVASI KERJA, KINERJA GURU, DAN MUTU PENDIDIKAN	84
	A. Deskripsi Data	84
	B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	94
	C. Uji Hipotesis	97
	D. Analisis Hasil Penelitian	110
BAB V.	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	136
	A. Kesimpulan	136
	B. Implikasi	137
	C. Saran	139
	DAFTAR PUSTAKA	141
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa.

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 adalah

... melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mewujudkan tujuan nasional, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebagaimana dalam Pasal 31 UUD 1945 dinyatakan bahwa:²

Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara serta dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, dan Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Pendidikan sebagai salah satu amanat UUD 1945 diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dalam visinya untuk mewujudkan sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga

¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

² Perubahan IV Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah yang berdasarkan kepada Pancasila.³

Dalam konteks visi pendidikan nasional tersebut dikaitkan dengan tujuan nasional mencerdaskan kehidupan bangsa, memuat pesan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah menghantarkan manusia Indonesia yang berbudi luhur, berkarakter dan berkeadaban, bersatu dalam kebhinekaan, kekeluargaan dan demokratis, cerdas, terampil berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, kreatif dan inovatif untuk mewujudkan keadilan sosial di segala bidang kehidupan. Namun demikian tujuan pendidikan tersebut belum sepenuhnya tercapai karena, mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Fakta bahwa secara individual ada beberapa siswa yang menunjukkan prestasi internasional dalam olimpiade sains tingkat internasional adalah benar adanya. Juga fakta bahwa kelulusan peserta didik dari setiap satuan pendidikan rata-rata 100 % itu adalah benar. Tetapi keberhasilan itu tidak serta merta menggambarkan mutu pendidikan di Indonesia.

Mutu pendidikan suatu negara dapat diukur dari *Human Development Index. United Nations Development Programme (UNDP)* mengembangkan Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index, HDI*) sejak tahun 1980. Menurut UNDP, pengembangan manusia adalah proses memperbanyak pilihan rakyat, terutama pilihan untuk menjalani umur panjang dan sehat, memperoleh pendidikan, serta menikmati standar hidup yang layak. *Human Development Index (HDI)* adalah pengukuran perbandingan dari [harapan hidup](#), [melek huruf](#), [pendidikan](#) dan [standar hidup](#) untuk semua negara seluruh dunia. HDI digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah [negara maju](#), [negara berkembang](#) atau [negara terbelakang](#) dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Program Pembangunan PBB (UNDP) setiap tahun mengeluarkan laporan Pembangunan Manusia. UNDP mengelompokkan negara-negara anggotanya ke dalam 4 kategori pembangunan manusia, yaitu kategori sangat

³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas).

tinggi, tinggi, sedang, dan rendah. Indonesia masuk dalam jajaran negara dengan pembangunan manusia sedang. Berdasarkan Laporan Pembangunan Manusia 2015 Program Pembangunan Manusia PBB (UNDP) , Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada di peringkat ke- 110 dari 188 negara dengan besaran 0, 684 atau sama dengan tahun sebelumnya. Posisi Indonesia sama dengan Gabon (salah satu negara di Afrika yang merdeka pada tahun 1960). Malaysia yang berada di peringkat ke- 62 dan Thailand di peringkat ke- 93 sudah masuk dalam kelompok pembangunan manusia tinggi.⁴

Bagaimana dengan kondisi IPM di Kabupaten Purbalingga? HDI (IPM) Kabupaten Purbalingga, adalah 66, 23 masih di bawah rata-rata IPM Provinsi Jawa Tengah 68, 78. Kabupaten Purbalingga berada pada peringkat ke- 27 dari 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah.⁵

Pada era globalisasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menimbulkan persaingan di berbagai bidang. Hal ini menuntut masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia unggul, mampu bersaing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia berkualitas tersebut merupakan tanggung jawab seluruh bangsa Indonesia. Namun demikian, dunia pendidikan mempunyai peran yang tinggi dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Sementara itu kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia dalam pembangunan nasional pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia harus dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang baik dan bermutu.

Melalui proses pembelajaran di kelas, baik formal maupun non formal telah terjadi pewarisan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kehidupan dari generasi ke generasi. Lebih jauh dari itu dapat dikatakan, ketika pintu-pintu kelas mata pelajaran sosial ditutup, di situlah nasib demokrasi, perkembangan hukum dan ekonomi bangsa dipertaruhkan. Dan ketika pintu-pintu kelas ilmu

⁴ Litbang Kompas, "Indeks Pembangunan Manusia Posisi Indonesia Stagnan", *Kompas*, 16 Desember 2015, 1.

⁵ <http://jateng.bps.go.id/LinkTabelStatis/view/id/1190>, diakses 25 Desember 2015.

pengetahuan alam ditutup, di situ pula dipertaruhkan masa depan sains dan teknologi suatu bangsa.

Lembaga pendidikan Islam, termasuk di dalamnya adalah Madrasah Ibtidaiyah negeri, tidak terlepas dari harapan masyarakat antara lain sebagai institusi moral, institusi sosial, institusi dakwah, institusi ilmiah, dan yang tidak kalah penting adalah penyedia sumber daya manusia yang profesional. Beberapa hal tersebut menyebabkan Madrasah Ibtidaiyah negeri tetap bahkan semakin diminati oleh masyarakat. Hal ini terbukti dari jumlah siswa yang stabil dalam jumlah cukup banyak bahkan terus meningkat pada 3 tahun terakhir. Sebagai gambaran, jumlah siswa di MI Negeri Kragean sejak tahun 2013/ 2014 sampai dengan tahun 2015/ 2016 adalah 324 siswa, 327 siswa, dan 326 siswa. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba adalah 217 siswa, 260 siswa, dan 291 siswa.⁶

Ditinjau dari aspek manajemen, Madrasah Ibtidaiyah Negeri memiliki kelebihan, antara lain: 1) Dari sisi manajemen sumber daya manusia, di MI Negeri dapat dikatakan potensial, karena guru dan pegawai memiliki spesialisasi di bidangnya, dan mendapat honor/ gaji dari pemerintah. 2) Jika dilihat dari sisi manajemen kurikulumnya, MI Negeri menggunakan kurikulum yang telah distandarisasi oleh pemerintah, sehingga jelas aturan dan legalitasnya. 3) Jika dilihat dari sisi manajemen beaya dan sarana prasarana, MI Negeri tidak akan mengalami kesulitan, karena mendapat subsidi dari pemerintah. 4) Jika dilihat dari sisi manajemen humasnya, MI Negeri lebih mendominasi citra di masyarakat terkait dengan output yang dihasilkan, dan gengsi orang tua.

Sebagai lembaga yang murni didanani oleh pemerintah, Madrasah Ibtidaiyah Negeri harus sanggup bersaing dan harus mampu menjadi contoh bagi madrasah –madrasah yang lain. Latar belakang masalah ini yang menjadi alasan mengapa MI Negeri harus menjaga dan meningkatkan mutu terus-menerus. Salah satu faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan adalah tentang motivasi dan kinerja guru. Dengan

⁶Data Tata Usaha MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, 7 Mei 2016.

motivasi yang tinggi dan kinerja guru yang baik, diharapkan mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, guru-guru di MI Negeri tidak seluruhnya mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi. Sebagian besar guru bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban, tanpa motivasi kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Tampak pula dalam tampilan kerjanya, masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru, misalnya keengganan dalam memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran.

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional. Sebagaimana dalam Pasal 39 Ayat (2) Sisdiknas disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Pendidik yang dimaksud adalah guru yang menurut Sisdiknas memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Peran guru dalam pendidikan sangat penting dan peran itu belum dapat tergantikan oleh mesin, radio, tape recorder, atau pun komputer yang paling canggih dan modern sekali pun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, penanaman nilai, perasaan, motivasi, pembiasaan dan lain-lain tidak dapat dicapai melalui alat-alat mesin. Padahal unsur-unsur itu merupakan sesuatu yang diharapkan sebagai hasil dari sebuah proses pendidikan. Inilah kelebihan manusia dibanding dengan alat teknologi yang memang diciptakan untuk mempermudah kehidupan manusia.⁷

Guru memegang peran utama pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun tetap akan sia-sia. Sebagai apa pun dan semodern apapun sebuah kurikulum dan perencanaan strategis pendidikan dirancang, jika tanpa guru yang berkualitas, maka tidak akan membuahkan hasil optimal. Artinya, pendidikan yang baik dan unggul tetap

⁷ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru (Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan)*. (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011), 107.

akan bergantung pada kondisi mutu guru. Maka dapat dikatakan untuk memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi personal, prospek professional, dan motivasi yang tepat pada guru jika ingin memenuhi harapan .

Motivasi, sebagaimana dikemukakan oleh Abraham Sperring sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan dalam hubungan dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁸ Jadi motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja optimal dengan memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi/ lembaga pendidikan. Sedangkan motivasi kerja guru adalah dorongan semangat kerja guru untuk memberikan keahliannya guna mencapai tujuan lembaga.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja guru mencakup kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kualitas atau mutu dapat dilihat dari konsep secara *absolut* dan *relative*. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi

⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 94.

⁹ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan. Sallis mengartikan mutu sebagai apa yang paling cocok untuk memuaskan dan melampaui kebutuhan dan keinginan para pelanggan.¹⁰

Pada dasarnya, mutu adalah persepsi pelanggan, apa yang dilihatnya, sehingga pengertian mutu tidak sama bagi semua orang. Apa yang dinilai bagus, baik, dan indah bagi satu orang tidak tentu demikian bagi orang lain. Pendapat Green dan Harvey bahwa mutu adalah suatu konsep yang relatif. Pendapat Shields menjelaskan bahwa mutu mempunyai berbagai arti sesuai persepsi pelanggan.¹¹

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, mutu pendidikan selalu mengacu pada segala sesuatu yang menentukan kepuasan, sehingga pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang produknya sesuai dengan keinginan pelanggan, dapat dimanfaatkan dengan baik, serta dihasilkan dengan cara yang baik dan benar.

Lembaga pendidikan ditantang untuk menciptakan mutu karena adanya perubahan paradigma baru dalam pendidikan di era global, yaitu tuntutan bagi setiap negara untuk berperan dalam kompetisi global. Harapan tersebut akan terwujud dengan baik oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang bermutu.

Di sisi lain, peningkatan kompetisi, pilihan dan tuntutan pelanggan pendidikan juga memengaruhi pendidikan saat ini. Di saat yang sama, faktor politik, ekonomi, dan budaya sangat memengaruhi pendidikan nasional sehingga pendidikan memerlukan peningkatan mutu terus-menerus.

¹⁰Edward Sallis. *Total Quality Management in Education*, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi (terj.) (Jogjakarta : IRCiSoD, 2012), hlm. 51.

¹¹ Abdul Choliq MT. *Panduan Perkuliahan Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, t.t.p. : t.p., t.t, hlm. 22.

Lulusan bermutu merupakan sumber daya manusia yang diharapkan yang bersumber dari sekolah bermutu. Syarifuddin menyatakan bahwa dunia pendidikan harus memenuhi perbaikan manajemen sekolah, persediaan tenaga kependidikan yang profesional, perubahan budaya sekolah (visi, misi, tujuan, dan nilai), peningkatan pembiayaan pendidikan, dan mengoptimalkan dukungan masyarakat terhadap pendidikan.¹²

Sebuah ekspektasi yang muncul, bahwa dengan motivasi dan kinerja guru yang tinggi, maka mutu pendidikan juga dapat ditingkatkan. Namun demikian, berbagai faktor mempengaruhi motivasi, kinerja guru dan mutu pendidikan itu sendiri. Fakto-faktor tersebut antara lain: kinerja yang optimal dari seluruh komponen organisasi, motivasi kerja yang tinggi dari para atasan dan bawahan, desain kurikulum yang kuat, bangunan yang memenuhi standar, sistem dan prosedur yang tepat dan ditaati, penjadwalan kegiatan yang konsisten, sumber daya yang cukup, pengembangan staf yang memadai, komunikasi yang efektif, tersedianya perlengkapan-perengkapan, serta berbagai faktor lain.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan kinerja guru benar-benar urgen dalam turut menentukan mutu pendidikan. Tidak jarang didapati guru yang tidak memiliki gairah dan semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai masalah yang dihadapi baik yang berasal dari rumah dan keluarganya maupun yang berkaitan dengan tugas dan beban kerja yang terlalu berat seringkali menjadi alasan klasik. Rendahnya motivasi kerja tentu berakibat pada rendahnya kinerja guru. Tidak jarang didapati seorang guru hanya sekedar melaksanakan tugas demi mendapatkan gaji saja. Jadi mendidik bukan merupakan panggilan hati. Dia bekerja tanpa semangat, tanpa inisiatif, tanpa tujuan, dan tanpa target yang jelas. Namun demikian, mutu pendidikan tetap menjadi tuntutan yang mau tidak mau harus dipenuhi. Selama ini, mutu pendidikan sementara hanya dilihat dari peringkat kelulusan, dan banyaknya prestasi yang diraih oleh sebuah lembaga pendidikan.

¹² Abdul Choliq MT. *Panduan ...*, 31.

Di Purbalingga terdapat tiga Madrasah Ibtidaiyah Negeri, yaitu MI Negeri Purbasari, MI Negeri Krangean, dan MI Negeri Wirasaba.¹³ Peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan menyelidiki perbedaan motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga. MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga adalah dua dari tiga Madrasah Ibtidaiyah Negeri di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga. Keduanya sama-sama telah terakreditasi A. Keduanya terletak di lingkungan yang cukup kondusif dan strategis bagi perkembangan dan mutu pendidikan. Sedangkan satu MI negeri yang lain, yaitu MI Negeri Purbasari, tidak menjadi lokasi penelitian ini karena dari aspek manajemen kurang seimbang jika disejajarkan dengan dua MI Negeri yang lain. MI Negeri Purbasari berlokasi jauh dari pusat kota Purbalingga, lokasi kurang kondusif karena di daerah dataran tinggi, dan kemungkinan pengembangan lokasi sudah tidak memungkinkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan mutu pendidikan yang belum sesuai dengan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain terkait dengan guru, sebagai ujung tombak pendidikan. Guru menghadapi berbagai permasalahan terkait dengan tugas utamanya sebagai pendidik sehingga seringkali tugas utama guru tidak terlaksana dengan baik, dan pada akhirnya mutu pendidikan tidak tercapai optimal. Permasalahan guru antara lain :

1. Masalah kualitas guru, berkaitan dengan kualifikasi akademik serta kesesuaian antara tugas mengajar dengan keahlian yang dimilikinya.
2. Kurangnya disiplin guru, terutama dalam mengatur waktu pada saat melaksanakan pembelajaran.
3. Kurangnya semangat guru dalam mendidik siswa.

¹³ Data Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga.

4. Masalah kesejahteraan guru, penghasilan para guru dipandang belum mencukupi.
5. Masalah penilaian kinerja guru yang terkesan normatif.
6. Kurangnya referensi guru dalam menghadapi anak didik dengan berbagai karakter.
7. Tuntutan administrasi.
8. Perubahan Kurikulum yang kadangkala terkesan belum siap.
9. Masalah penguasaan teknologi informasi.
10. Motivasi kerja dan kinerja guru yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat pentingnya posisi guru dalam pendidikan, maka bagaimana motivasi dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Purbalingga dalam meningkatkan mutu pendidikan tetap menjadi pertanyaan. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan? Apakah terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga?
4. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba?

5. Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga?
6. Adakah perbedaan motivasi kerja, kinerja, dan mutu pendidikan antara MIN Krangean dan MI N Wirasaba?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh secara simultan motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.
6. Untuk mendeskripsikan perbedaan motivasi, kinerja guru, dan mutu pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada pengembangan studi Manajemen Pendidikan Islam, terutama terkait dengan peningkatan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Guru

Hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi terhadap para guru apakah para guru telah memiliki motivasi dan kinerja tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Pengawas dan Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pengawas dan kepala madrasah untuk melakukan pembinaan terhadap para guru yang menjadi tanggung jawabnya agar mau dan mampu bekerja dengan motivasi dan kinerja tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

c. Kementerian Agama

Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi Kementerian Agama sebagai institusi yang bertanggung jawab atas mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Purbalingga.

G. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan pendahuluan, berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teoritis penelitian ini, bagian pertama berisi deskripsi konseptual variabel mutu pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja guru, bagian ke dua berisi hasil penelitian yang relevan, bagian ke tiga berisi kerangka berpikir, dan bagian ke empat berisi hipotesis penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian, bagian pertama berisi tempat dan waktu penelitian, bagian ke dua berisi jenis dan pendekatan penelitian, ke tiga populasi dan sampel, ke empat variabel penelitian, ke lima teknik pengumpulan data, ke enam instrumen penelitian meliputi definisi konseptual, kisi-kisi instrumen, jenis instrumen. Bagian ke tujuh berisi pengujian persyaratan analisis data meliputi uji validasi dan perhitungan reliabilitas masing-masing variabel mutu pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja guru, Uji Normalitas,

linieritas, dan Homogenitas. Bagian ke delapan berisi teknik analisis data, dan bagian ke sembilan berisi hipotesis statistik.

Bab IV berisi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, uji hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian. Sedangkan bab V merupakan bagian akhir dari tesis ini berisi simpulan, implikasi, dan saran.



BAB II

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa kualitas motivasi kerja MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba berada dalam kualifikasi sangat baik. Sebagai dampaknya, kondisi kinerja guru dan mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba juga berada dalam kualifikasi sangat baik dengan rata-rata 53,27.
2. Bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba dengan kontribusi 38,5% dan 74,6%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN Wirasaba lebih tinggi daripada MIN Kragean.
3. Bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba dengan kontribusi 27,6% dan 36,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba lebih tinggi daripada MIN Kragean.
4. Bahwa kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba dengan kontribusi 41,9% tetapi kinerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean.
5. Bahwa motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi 43,8% dan 42,7%. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean lebih tinggi daripada di MIN Wirasaba.
6. Bahwa tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja guru, kinerja guru, serta mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, dengan nilai signifikansi 0,901; signifikansi 0,978; dan signifikansi 0,774.

7. Teori motivasi yang lebih tepat digunakan untuk meneliti motivasi guru adalah teori motivasi berprestasi dari David C. McClelland. Motivasi Menurut David C. McClelland adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, yang terdiri atas 3 dorongan kebutuhan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).
8. Penelitian ini memperkuat pendapat Keith Davis yang melengkapi pendapat Bemardin Joice. Dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor *performance* (kinerja), *motivation* (motivasi), *abilities* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap), *behavior* (perilaku) dan *situation* (situasi) dari para guru dan personal dalam organisasi pendidikan.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, bahwa secara umum ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba. Bertolak dari hasil penelitian ini, dirumuskan beberapa implikasi dengan penekanan pada hal berikut:

1. Upaya peningkatan motivasi kerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba

Motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan mutu pendidikan madrasah. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi motivasi kerja terhadap mutu pendidikan yakni sebesar 27,6% dan 36,5%. Cukup besarnya kontribusi mengindikasikan pentingnya motivasi kerja bagi guru MIN Kragean.

Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba:

- a. Menghargai setiap kegiatan edukatif yang dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif.
 - b. Kepala madrasah harus peka terhadap aneka kebutuhan, kemampuan yang dimiliki oleh para guru, serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru agar imbalan tersebut dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik.
 - c. Kepala madrasah selaku manajer sekolah yang mengoordinasikan tugas-tugas di madrasah perlu mengadakan pemantauan kebutuhan, kemampuan dan tanggung jawab masing-masing serta berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk memecahkan sendiri masalah yang mereka hadapi dan secara simpati membantunya jika diperlukan.
 - d. Kepala madrasah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi guru tersebut.
2. Upaya peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba

Kinerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi kinerja guru terhadap mutu pendidikan yakni sebesar 41,9 %. Cukup besarnya kontribusi mengindikasikan pentingnya kinerja guru yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba:

- a. Meningkatkan minat untuk belajar, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan formal maupun informal yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja guru baik langsung maupun tidak langsung.
- b. Memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, menumbuhkan kompetisi antarguru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun dalam skala luas. Menumbuhkan

kinerja yang baik melalui penghargaan bertemu dan wawancara dengan pejabat yang ada di tingkat atas, ditugaskan untuk mengikuti berbagai kegiatan diskusi, seminar dan kegiatan lain yang memotivasi peningkatan kinerja.

3. Upaya peningkatan Mutu Pendidikan MIN Kragean dan MIN Wirasaba:
 - 1) Rekrutmen dan pengelolaan yang baik Sumber Daya Manusia terutama tenaga guru
 - 2) Memenuhi kebutuhan material madrasah, sarana dan prasarana.
 - 3) Melaksanakan dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap peraturan, struktur organisasi dan deskripsi kerja yang jelas.
 - 4) Memenuhi harapan masyarakat sebagai pelanggan.
 - 5) Senantiasa melakukan inovasi dan perbaikan terus menerus dalam semua komponen pendidikan termasuk bidang akademik dan non akademik.

C. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, di akhir uraian ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah dan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba:
 - a. Perlu diupayakan pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru sesuai hasil kerja dan kesalahan yang mereka lakukan.
 - b. Di samping pemberian motivasi, juga perlu diterapkan peraturan dan tata tertib yang ada secara konsisten dan konsekuen tanpa adanya deskriminasi terhadap guru tertentu.
 - c. Berupaya untuk selalu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui suasana yang harmonis, komunikasi efektif, baik antara kepala madrasah dengan guru dan stafnya, maupun antara sesama guru dan siswa, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.
 - d. Agar mekanisme kerja yang dilakukan guru dapat dilakukan dengan baik, serta tanggung jawab masing-masing guru dapat diketahui,

sebaiknya kepala madrasah dan guru mengupayakan deskripsi tugas sehingga memudahkan pemantauan guna mengevaluasi kinerja personal.

2. Karena hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan dengan kontribusi kurang dari 50%, maka faktor lain yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan perlu dijadikan objek dalam penelitian oleh peneliti berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Asra, Abuzar, dkk. *Metode Penelitian Survey*. Bogor: Inmedia, 2015.
- B.Uno, Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga, 2002.
- Budi Santosa, Purbayu dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Choliq MT, Abdul. *Panduan Perkuliahan Manajemen Mutu Terpadu(Total Quality Management)*, t.t.p. : t.p., t.t.
- Creswell, John W. *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Second Edition)* . New Delhi: Sage Publications ,2003.
- Djaali dan Pudji Muldjono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Gramedia, 2008.
- Gunawan, Muhammad Ali. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- <http://jateng.bps.go.id/LinkTabelStatis/view/id/1190>, diakses 25 Desember 2015.
- James A. F. Stoner, *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. , 1995.
- Jasuri, “Implementasi Total Quality Management pada Kelas Internasional dan Akselerasi di MTs Pondok Modern Islam (MTs PPMI) Assalaam Surakarta”TADBIR, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Februari, 2014.
- Kumaran, M. Jaya and C. Manoharan, “Review Article Total Quality Management in Education”, International Journal of Current Research:, Vol 3, Issue 3, (2011): 152.
- Litbang Kompas. “Indeks Pembangunan Manusia Posisi Indonesia Stagnan”, *Kompas*, 16 Desember 2015, 1.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2001.

- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007.
- Nasution, M.N. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Noor, Juliansyah. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo, 2014.
- Pemerintah Republik Indonesia. *UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: B.P. Pustaka Karya, 2006.
- Pineda, Aaron Paul M., "Total Quality Management in Educational Institutions: Influences on Customer Satisfaction", *Asian Journal of Management Sciences and Educations*, Vo. 2, No.3 (2013) : 32.
- Purwanto, M. Ngalim . *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Rohmad at. al. *Panduan Penulisan Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto*. Purwokerto: t.p., 2015.
- Roqib, Moh dan Nurfuadi. *Kepribadian Guru (Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan)*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011.
- Sallis, Edward. "*Total Quality Management in Education*" (London: Kogan Page Ltd, 2002), E-book.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi (terj.) Jogjakarta : IRCiSoD, 2012.
- Sandjojo, Nidjo. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2014.
- Schein, Edgar H., "*Organizational Culture and Leadership*" (San Francisco: A Wiley Im Print, 2004), 1. E-Book (Diakses 26 Agustus 2016).
- Schmith, Andy, "*Begining Management of Human Resources*", (<http://lardbucket.org>), hlm 242, E-Book (Diakses 29 Desember 2012).
- Siagian, R.Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Siagian, R.Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

- Sudiono , “ Pengaruh Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga Tahun Pelajaran 2012/2013 ”, *Tesis*, (Wonosobo: UNSIQ Wonosobo, 2013).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Teras , 2009.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS, 2012.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. *Total Quality Management (TQM)*. Jogjakarta: Andi Offset, 2003.
- Triyono, Ayon. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA, 2012.
- Umiarso dan Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan (Menjual Mutu Pendidikan dengan Pendekatan Quality Control bagi Pelaku Lembaga Pendidikan)*. Jogjakarta: IRCiSoD, 2010.
- Wahyudi, Franciscus Asisi Agus, “Evaluasi Dampak Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Portofolio (Studi Profesionalisme Guru SMA Di Kabupaten Banyumas)”, *Tesis*, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2011.
- Wuradji, Ngadimin, “Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 2, 2014*.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)* . Bandung: Alfabeta, 2008.