

**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**



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor. In.17/D.Ps/PP.009/103 /2017

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa.

Nama : Anita
NIM : 1423402005
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : *Motivasi dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga*

yang telah disidangkan pada tanggal 13 Januari 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 27 Januari 2017

Direktur

H. Abdul Basit
Dr. H. Abdul Basit, M. Ag.

NIP. 19691219 199803 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

IAIN PURWOKERTO Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-36553
Website: www.iainpurwokerto.ac.id, Email: pps.iainpurwokerto@gmail.com.

PENGESAHAN

Narna : Anita
NIM : 1423402005
Program Studi : MPI
Judul : MOTIVASI DAN KINERJA GURU DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI
NEGERI KRANGEAN DAN MI NEGERI WIRASABA,
PURBALINGGA

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. H. Abdul Basit, M. Ag. NIP. 196912191998031001 Ketua Sidang / Penguji		19/1 - 2017
2.	Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 196810081994031001 Sekretaris / Penguji		27/1 - 2017
3.	Dr. Maria Ulpah, M.Si NIP.198011152005012004 Pembimbing I/ Penguji		19/1 - 2017
4.	Dr. H. M. Hizbul Muflihah, M.Pd. NIP. 196303021991031005 Penguji Utama		9/1 2017
5.	Dr. H. M. Najib, M.Hum. NIP. 195701311986031002 Penguji Utama		17/1 - 2017

Purwokerto, 27/1 - 2017
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. H. Sunhaji, M. Ag
NIP. 19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Anita
NIM : 1423402005
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 29-9-2016

Pembimbing



Dr. Maria Ulpah, M.Si.

NIP. 19801115 200501 2 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul “Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga” seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Purwokerto, 26 Agustus 2016

Hormat saya,



ANITA
NIM. 1423402005

**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.

MOTTO

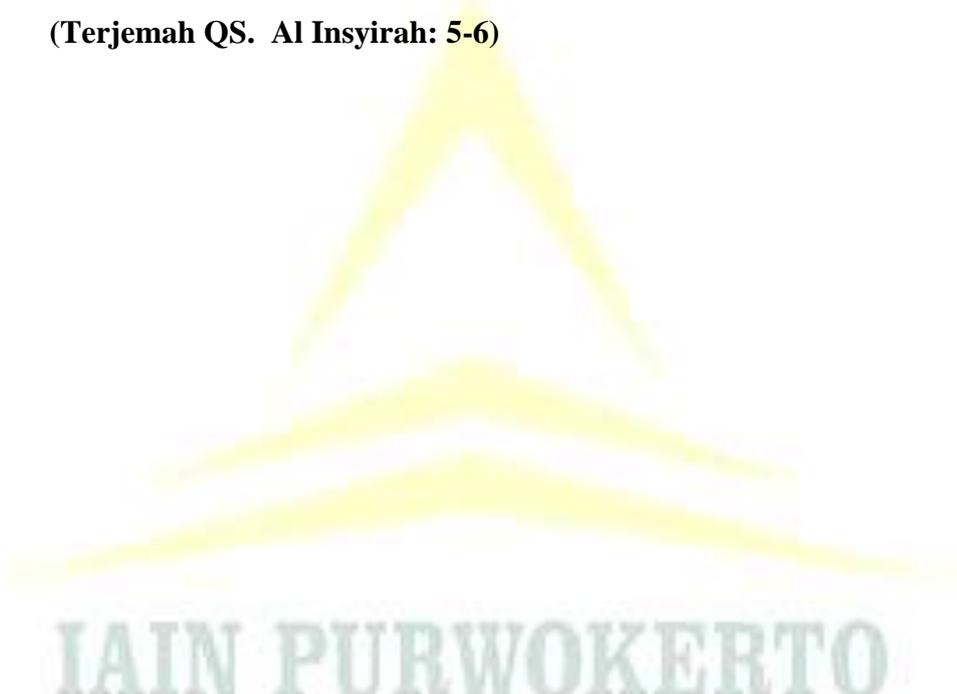
Ya Tuhan kami, kami telah menzalimi diri kami sendiri. Jika Engkau tidak mengampuni kami dan memberi rahmat kepada kami, niscaya kami termasuk orang-orang yang rugi.

(Terjemah QS. Al A'raf: 23)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(Terjemah QS. Al Insyirah: 5-6)

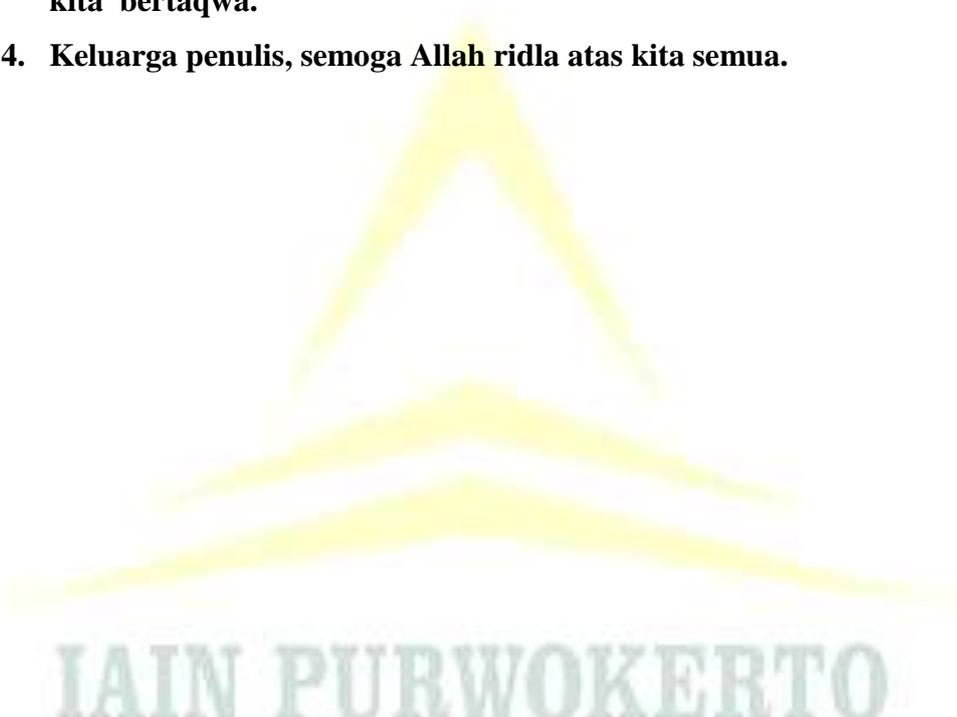


IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Tesis ini untuk:

- 1. Anton Suprpto, A.Mk yang selalu memberikan latihan sabar kepadaku.**
- 2. Hanum Muftihana dan Fahmi Ululhuda, anak-anakku sayang, semoga kalian beruntung dunia dan akhirat.**
- 3. Chafid Diyanto, M.Si. adik penulis, semoga tempaan hidup membuat kita bertaqwa.**
- 4. Keluarga penulis, semoga Allah ridla atas kita semua.**



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap atas Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan ummatnya.

Atas rahmat Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tesis yang berjudul “ Motivasi Kerja dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga”.

Penyusunan Tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa do’a, bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Dr. H.A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana IAIN Purwokerto.
3. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Ketua Program Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Purwokerto, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini.
4. Dr. Maria Ulpah, M.Si., Penasehat Akademik dan Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis selama penyusunan Tesis ini.
5. Segenap Dosen Pascasarjana IAIN Purwokerto, khususnya Dr. H. Hizbul Muflihini, M.Pd. yang telah dengan tulus mencurahkan ilmu dan pengetahuan kepada kami.
6. Segenap karyawan Pascasarjana IAIN Purwokerto, yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama kami menempuh studi.
7. Bapak, Ibu, dan keluarga penulis atas do’a dan dukungannya.
8. Bapak Sudiono, S.Pd.I, M. Pd. I, Kepala MI Negeri Wirasaba beserta rekan guru atas do’a dan segala dukungannya.
9. Bapak Sugeng Riadi, S.Pd.I, Kepala MI Negeri Kragean beserta rekan guru atas ijin dan segala bantuannya.
10. Teman-teman MPI-A atas kebersamaannya.

11. Ibu Mugi Priatin, Ibu Sri Rejeki, Siti Khamdiatun, dan sahabat-sahabat yang lain, atas dukungan dan pinjaman buku-bukunya.
12. Segenap karib kerabat penulis dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya, semoga Allah mencatat segala kebaikan sebagai ibadah, dan semoga Allah membalasnya dengan yang lebih baik.

Tiada gading yang tak retak. Tesis ini tentu jauh dari sempurna. Masukan membangun selalu penulis harapkan. Semoga bermanfaat.

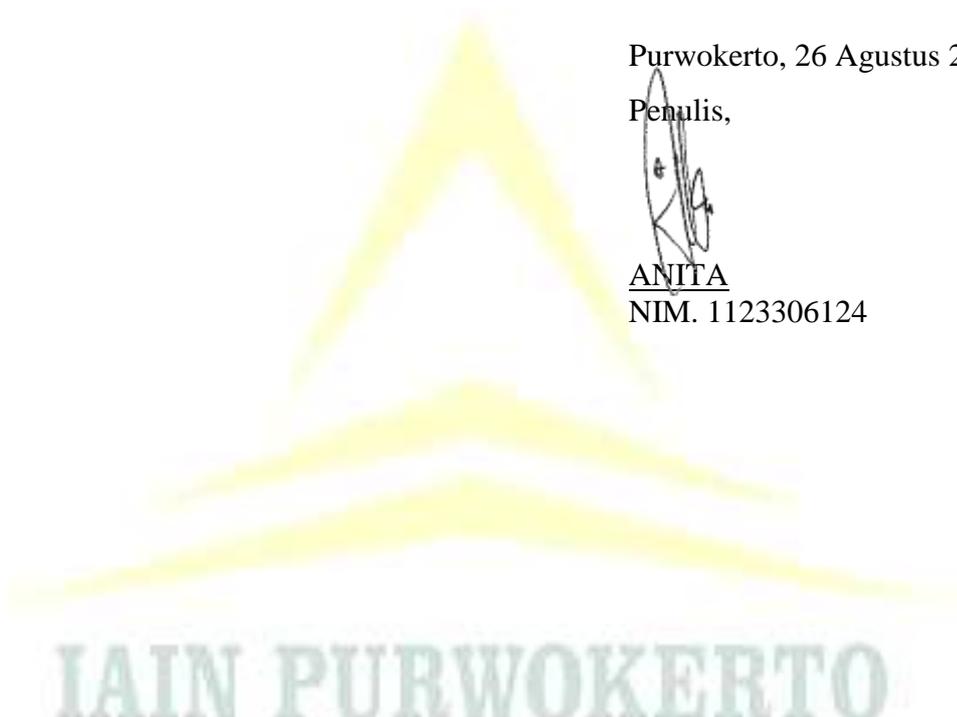
Purwokerto, 26 Agustus 2016

Penulis,



ANITA

NIM. 1123306124



IAIN PURWOKERTO

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	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Dimensi dan Indikator Mutu Pendidikan	68
Tabel 2	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru	70
Tabel 3	Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	72
Tabel 4	Kriteria Variabel Motivasi Kerja Guru	84
Tabel 5	Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba.....	84
Tabel 6	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba.....	85
Tabel 7	Kriteria Variabel Penelitian Kinerja Guru.....	86
Tabel 8	Gambaran Variabel Kinerja Guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba.....	86
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba.....	86
Tabel 10	Kriteria Variabel Penelitian Mutu Pendidikan.....	87
Tabel 11	Gambaran Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean dan MIN Wirasaba	87
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean dan MIN Wirasaba.....	88
Tabel 13	Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Kragean	88
Tabel 14	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja MIN Kragean.....	89
Tabel 15	Gambaran Variabel Kinerja Guru MIN Kragean	89
Tabel 16	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru MIN Kragean.....	90
Tabel 17	Gambaran Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean	90
Tabel 18	Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean .	91
Tabel 19	Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Wirasaba	91
Tabel 20	Dist. Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Wirasaba....	92
Tabel 21	Gambaran Variabel Kinerja Guru MIN Wirasaba.....	92
Tabel 22	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru MIN Wirasaba.....	93
Tabel 23	Gambaran Variabel Mutu Pendidikan MIN Wirasaba	93
Tabel 24	Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan MIN Wirasaba..	94
Tabel 25	Rangkuman Regresi MIN Kragean.....	104
Tabel 26	Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	104
Tabel 27	Rangkuman Regresi MIN Wirasaba.....	106
Tabel 28	Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	106
Tabel 29	Hasil Uji t-test.....	108
Tabel 30	Temuan Penting Hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Kragean	111
Tabel 31	Temuan Penting Hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Wirasaba	114
Tabel 32	Temuan Penting Hasil Penelitian Perbandingan Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Mutu Pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Paradigma Penelitian.....	58
Gambar 2	Koefisien Korelasi dan Persamaan Regresi antar Variabel.....	105
Gambar3	Koefisien Korelasi dan Persamaan Regresi antar Variabel.....	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	144
Lampiran 2	Rekapitulasi Koef. Korelasi dan Status Butir Instrumen Uji Coba.....	151
Lampiran 3	Kisi- Kisi Instrumen.....	174
Lampiran 4	Rekapitulasi Skor Kuesioner Penelitian.....	178
Lampiran 5	Perhitungan Kriteria Variabel.....	193
Lampiran 6	Rekapitulasi Kriteria Variabel dan Persentase	194
Lampiran 7	Gambaran Umum MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba.....	197
Lampiran 8	Rekapitulasi Koef. Korelasi dan Status Butir Data Penelitian.....	202
Lampiran 9	Output SPSS Uji Validasi dan Perhitungan Reliabilitas Data.....	203
Lampiran 10	Output SPSS Uji Persyaratan Analisis Data	218
Lampiran 11	Output SPSS Analisis Regresi.....	225
Lampiran 12	Output SPSS t- test.....	266
Lampiran 13	SK Pembimbing.....	269
Lampiran 11	Permohonan Ijin Penelitian.....	270
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Uji Coba Instrumen ..	272
Lampiran 13	Surat Keterangan Validasi Instrumen.....	275
Lampiran 14	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	276
Lampiran 15	Biodata Penulis.....	278

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 didanai 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 Spierling 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

MOTIVASI DAN MUTU PENDIDIKAN

A. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner adalah “suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.”¹⁴

Menurut Wayne F. Cascio motivasi adalah “suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar dan haus.”¹⁵ Sebagaimana dikemukakan oleh Robert C. Berk motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai “tenaga penggerak untuk memulai kegiatan dalam suatu perilaku”.¹⁶

Motivasi menurut Gibson adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. David McClelland berpendapat bahwa *A motive is the redintegration by a cue of a change in a affective situation*, motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif.¹⁷

Jadi dapat dipahami bahwa unsur utama motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya maka ia mencoba sekuat tenaga agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Sementara segala upaya yang dilakukan seseorang itu diarahkan pada pencapaian tujuan. Unsur kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

¹⁴ Danang Sunyono, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS, 2012), 11.

¹⁵ Danang Sunyono, *Teori...*, 11.

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 63.

¹⁷ Hamzah B. Uno, *Teori*, hlm. 65.

Kebutuhan yang tidak terpuaskan mendorong individu untuk mencapainya.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor yang menyebabkan dan menjadikan seseorang mempertahankan perilaku individunya. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi dalam komitmen seseorang. Termasuk di dalamnya faktor-faktor yang menyebabkan dan menjadikan seseorang mempertahankan perilaku dan komitmennya. *“Motivation is a human psychological characteristic that contributes to a person’s degree of commitment. It includes the factors that cause, channel, and sustain human behavior in a particular committed direction.”*¹⁸

Dari beberapa pendapat di atas, penulis mengambil simpulan bahwa para ahli menafsirkan berbeda-beda tentang motivasi di mana terdapat perbedaan faktor yang ditekankan. Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Dan pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia.

Pandangan tentang motivasi kerja dapat dimulai dari pandangan tentang kerja itu sendiri, di mana bekerja sudah menjadi kebutuhan. Bekerja merupakan aktivitas sosial menjadi bagian esensial dari kehidupan manusia. Bekerja memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat. Dalam bekerja, seseorang bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik antara lain kebanggaan terhadap pekerjaannya, kecintaan atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaannya. Maka motivasi kerja bukan hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan kerja secara aktif.

¹⁸ James. A.F. Stoner. *Management*. ...,hlm 442.

2. Berbagai Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Maslow

Abraham Maslow¹⁹ mengemukakan teorinya bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang menjadi dorongan seseorang dalam bekerja dan berprestasi. Teori ini didasarkan pada 3 asumsi dasar, yaitu: (1) Kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki, mulai hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan kompleks atau paling tinggi tingkatannya. (2) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi. (3) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks, dan sebagainya. (2) Kebutuhan Rasa Aman. Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang ke dua, yaitu kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua saat dia sudah tidak bekerja lagi. (3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. (4) Kebutuhan Penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), 101.

atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektivitas kerja seseorang. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan hierarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Sebenarnya kebutuhan-kebutuhan tersebut jika dirangkum dapat dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup atau kebutuhan pokok, kebutuhan yang harus dipenuhi tetapi tidak terpenuhinya kebutuhan ini tidak membuat manusia menjadi mati, dan kebutuhan yang sifatnya kemewahan, atau prestise.

b. Teori X- Y McGregor²⁰

McGregor menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahan pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Bawahan dengan ciri seperti ini disebut manusia "X". Para manajer akan lebih mungkin menggerakkan manusia "X" menggunakan motivasi negatif, misalnya dengan imbalan dan sanksi.

Sebaliknya, dalam organisasi terdapat pula karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai manusia "Y". Menghadapi bawahan dengan kategori ini akan lebih efektif menggunakan motivasi positif, misalnya pujian dan penghargaan.

c. Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth* ERG)²¹

²⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, 45.

²¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, 43.

Clayton Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai 3 kelompok kebutuhan inti (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth- ERG*).

Kelompok eksistensi sebagai kebutuhan berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, atau dalam teori Maslow disebut sebagai kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kelompok hubungan sebagai kebutuhan berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal, yang dalam teori Maslow tergambar dalam kebutuhan sosial dan harga diri. Sedangkan kelompok pertumbuhan, merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, identik dengan kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow.

Teori ini sekilas terlihat mirip dengan teori Maslow, namun Alderfer menolak pendekatan hierarki yang dikemukakan oleh Maslow. Menurutnya, ketiga kelompok kebutuhan ini dapat timbul secara simultan dan pemuasannya pun tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi sekaligus, meskipun dengan intensitas yang berbeda-beda. Pemenuhan ketiga kelompok kebutuhan ini secara simultan akan merupakan pendorong kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Teori Motivasi Prestasi menurut 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).²²

²² Mangkunegara. *Manajemen...*, 103.

e. Teori Evaluasi Kognitif.²³

P.C. Jordan mengemukakan Teori Evaluasi Kognitif. Inti teori ini adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah. Bahwa dengan motivasi ekstrinsik seperti penghasilan yang menarik, karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas nasibnya dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja melemah.

f. Teori Penentuan Tujuan Menurut Edwin Locke.²⁴

Menurut Edwin Locke bahwa dalam kehidupan berorganisasi, para anggotanya bekerja demi tercapainya tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan tujuan yang hendak dicapai, bukan hanya tujuan organisasi dan bukan pula hanya tujuan satuan kerja sebagai komponen organisasi, akan tetapi juga tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Karena keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan pribadi para anggota organisasi ikut pula tercapai.

Tujuan yang hendak dicapai itu harus cukup sulit sehingga pencapaiannya memerlukan pengerahan waktu, tenaga, dan kemampuan dari orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mencapainya. Namun tujuan hendaknya janganlah demikian sulitnya sehingga dengan pengerahan waktu dan tenaga sekalipun, tujuan tersebut tidak akan tercapai. Hal ini akan berakibat frustrasi dan tidak bergairah untuk bekerja sama. Tentang partisipasi karyawan dalam penentuan tujuan, akan tergantung pada banyak faktor, antara

²³ Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 108.

²⁴ Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 111.

lain sikap, persepsi, dan perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

g. Teori Penguatan.²⁵

Teori Penguatan dikembangkan oleh R.M. Steers dan L.W. Porter. Menurut teori ini, penguatan yang digunakan oleh manajemen menentukan perilaku para bawahannya. Karena itu yang perlu diamati adalah konsekuensi apa yang timbul segera terhadap respons tertentu dan apakah konsekuensi itu berakibat pada kecenderungan diulangnya perilaku tertentu atau tidak. Ada 4 metode yang dapat digunakan oleh para manajer untuk membentuk perilaku para bawahannya, yaitu penguatan yang bersifat positif, penguatan yang bersifat negatif, penenaan hukuman, dan pemadaman.

h. Teori Keadilan²⁶

Teori Keadilan mengemukakan bahwa merupakan hal yang normal dan manusiawi apabila dalam kehidupannya termasuk kekaryannya seseorang mengharapkan perlakuan yang adil. Wajar dan normal pula jika seseorang melihat keadilan dengan kaca mata yang subjektif. Persepsi yang subjektif itulah yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Masalahnya berkisar pada upaya yang diberikan demi kepentingan organisasi dan imbalan yang diperoleh karena kontribusi yang diberikan. Para karyawan biasanya melakukan perbandingan antara diri sendiri dan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

i. Teori Harapan²⁷

²⁵ Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 112.

²⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi ...*, 49.

Teori motivasi selanjutnya adalah Teori Harapan. Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Seseorang akan melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

j. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg²⁸

Frederick Herzberg mengemukakan sebuah teori. Teori ini disebut sebagai Teori Motivasi dan Higiene. Menurutnya, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor-faktor motivasi (*motivation factors*). Teori dua faktor yang dikenal sebagai konsep higiene mencakup: 1) isi pekerjaan: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, dan 2) faktor higienis : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi.

Memperhatikan faktor-faktor tersebut, terjemahan sederhana yang dapat dibuat tentang teori ini adalah²⁹ bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri sendiri, misalnya keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan

²⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, 47.

²⁸ Ayon Triono, *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: ORYZA, 2012), 160.

²⁹ Siagian, *Kiat*, 107.

yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan) dan mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (pendorong yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan. Makna pandangan ini adalah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik.

*Fair pay is expected, but it doesn't actually motivate some one to do a better job. On the other hand, programs to further develop employees, such as mangement training programs, would be considered a motivator. Therefore, our retention plans should be focused on the area of fair salary of course, but if they take the direction of Herzberg's motivational factors, the actual motivators tend to be the work and recognition surrounding the work performed.*³⁰

Gaji atau upah yang adil tentu diharapkan oleh para pegawai, tetapi hal itu bukan sesuatu yang benar-benar memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Di sisi lain, program pengembangan karyawan dan pelatihan manajemen merupakan motivator. Menurut Teori Herzberg, motivator yang sebenarnya adalah menyatu dengan pekerjaan dan pengakuan atas kerja yang dilakukan.

3. Klasifikasi Motivasi Kerja

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri sendiri, misalnya keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan) dan mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (pendorong yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kebijakan perusahaan, supervisi,

³⁰Andy Schmith, "Begining Management of Human Resources", (<http://lardbucket.org>), hlm 242, E-Book (Diakses 29 Desember 2012).

kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan. Makna pandangan ini adalah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik.

Bertolak dari teori tersebut, maka motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melaksanakan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Bagi seorang guru, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pembelajaran dan administrasi sekolah atau madrasah yang dikerjakan akibat dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan atasan dan lingkungannya. Maka motivasi kerja guru ada dua, yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing. Indikator motivasi intrinsik antara lain: adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan atau kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita.

Pada motivasi intrinsik, setiap guru melaksanakan kerja karena kerja itu sendiri cukup bermakna bagi dirinya sendiri. Tujuan yang ingin dicapai terletak dalam kerja itu sendiri (menambah pengetahuan, ketrampilan, dan sebagainya).

- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Indikator motivasi ekstrinsik antara lain: penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik.

Pada motivasi ekstrinsik setiap guru melaksanakan kerja bukan karena kerja itu berarti bagi dirinya sendiri, melainkan mengharapkan sesuatu di balik kegiatan kerja tersebut, misalnya nilai baik, hadiah, penghargaan, atau menghindari hukuman atau celaan.

Berkaitan dengan kedua jenis motivasi tersebut, dalam hal ini dapat diberikan suatu gambaran, misalnya seorang guru melaksanakan kerja karena ingin mempelajari pekerjaan atas tugas yang hendak

dilaksanakan, maka motivasi ini disebut sebagai motivasi intrinsik. Sebaliknya, jika seorang guru melaksanakan kerja karena ingin diberikan nilai, hadiah atau penghargaan, dipuji atau takut akan dimarahi, maka dalam hal ini yang berlaku adalah motivasi ekstrinsik.

Selanjutnya, pemberian motivasi terhadap seseorang karyawan tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.³¹

Apabila seseorang menaruh motivasi pada suatu pekerjaan ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menguasainya. Sedangkan bagi seseorang yang kurang berhasrat (memiliki motivasi) pada suatu pekerjaan, ia akan kurang berusaha bahkan akan mengabaikannya. Dengan demikian, besar kecilnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya hasil yang diperolehnya. Sebagai suatu gambaran, apabila seseorang memiliki motivasi untuk menjadi seorang guru yang telah terbentuk sejak kecil akan terbawa sampai hal tersebut menjadi kenyataan. Apabila hal ini terwujud, maka suka duka menjadi seorang guru tidak akan dirasakan karena semua tugas dikerjakan dengan penuh suka rela, dan apabila itu tidak terwujud maka bisa menjadi obsesi yang akan dibawa sampai mati.

4. Indikator Motivasi Kerja Guru

Dari berbagai teori motivasi yang dikemukakan para ahli tersebut, penulis lebih cenderung kepada teori motivasi Frederick Herzberg karena lebih realistis dan mudah untuk dipahami, juga penulis memandang sesuai dengan kondisi guru di mana di tempat kerjanya guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memotivasi baik yang berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar diri guru.

³¹ Danang Sunyoto, *Teori ...*, 17.

Dalam melaksanakan kerjanya, di dalam diri seorang guru terjadi proses psikologis akibat interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsinya terhadap lingkungan kerjanya. Seorang guru akan memperoleh dorongan atau penggerak yang berasal dari dalam dirinya sendiri dan dari luar dirinya untuk bertindak ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dimaksud merupakan dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas.

Menurut Harold Kontz dan Heintz Weihrich berbagai ciri dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain:1) kinerjanya bergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, 2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, 3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.³²

Dari pendapat di atas, penulis mengambil simpulan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi adalah: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang/ berupaya untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, peduli dan percaya diri, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor Motivasi ada tujuh, yaitu:³³

a. Promosi

Promosi merupakan kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan gaji.

³² Hamzah B. Uno, *Teori*, hlm. 69.

³³ Danang Sunyoto, *Teori*, hlm.13.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada seorang pegawai merupakan pangkal tolak pengembangan karir. Prestasi kerja bukan hanya memenuhi standar, tetapi merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

c. Pekerja itu sendiri

Tanggung jawab pengembangan karir pada akhirnya akan kembali pada masing-masing pegawai. Berarti terserah kepada para pegawai untuk memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Penghargaan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja para pegawai. Penghargaan dapat berupa pengakuan atas keahlian, penghargaan atas prestasi, dan sebagainya.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan lembaga kepada seorang pegawai merupakan timbal balik dari kompensasi yang diterimanya.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi lembaga. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan untuk berprestasi lebih baik lagi.

B. Konsep Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

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 tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴ “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”³⁵

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 merupakan prestasi nyata yang ditampilkan guru setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna kerja yang tinggi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa: “*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill*”.³⁶ Sedangkan menurut Heidjrachman, “faktor prestasi kerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kandalan, dan sikap kerja.”³⁷

Muchdarsyah Sinungan mengungkapkan bahwa ketercapaian kinerja yang produktif perlu ditunjang oleh: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan si kerja, lingkungan kerja yang

³⁴ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

³⁵ Danang Sunyoto, *Teori*, hlm.18.

³⁶ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

³⁷ Danang Sunyoto, *Teori*, hlm.18.

nyaman, penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.³⁸

Menurut Ravianto, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Senada dengan hal itu, Anoraga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan disiplin kerja yang keras.³⁹

Perry, mengungkapkan bahwa ras, gender, dan usia mempengaruhi kinerja. Menurut Landi dan Far, penilai akan memberikan nilai kinerja tinggi apabila pekerja yang dinilai memiliki warna kulit yang sama. Menurut Kanter, pada organisasi tertentu, ada penerimaan tidak tulus dari para pekerja laki-laki apabila seorang wanita diangkat sebagai supervisor atau pemimpin. Selanjutnya, Perry juga mengungkapkan bahwa usia mempengaruhi kinerja dan diyakini bahwa para pekerja tetap mempertahankan kemampuan dalam usia lebih tua karena kalangan tua merasa bahwa supervisor yang berusia muda cenderung memberikan penilaian rendah terhadap kalangan tua. Akan tetapi, Waldman dan Avolio mengoreksi bahwa penilaian kinerja deskriminatif terhadap usia tua hanya terjadi pada organisasi yang telah benar-benar profesional.⁴⁰

Klinger dan Nanbaldian⁴¹ menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat berarti performansi

³⁸ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*(Bandung: Alfabeta , 2008), 161.

³⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen*, 159.

⁴⁰ Ayon Triyono, *Paradigma*, 100.

⁴¹ Ayon Triyono, *Paradigma*, 64.

yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pendidikan, kemampuan, motivasi, usia, gender, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan disiplin kerja yang keras.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Salah satu dasar tumbuhnya sebuah motivasi kerja yaitu adanya penilaian atas suatu kerja yang telah dilaksanakan. Pada giliran berikutnya, kinerja merupakan hasil proses kerja seseorang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru yang dibebani tugas dan tanggung jawab, tetapi hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut tidak maksimal, maka guru tersebut dapat dinilai kurang baik kinerjanya. Untuk itu manajemen personalia bertugas melakukan penilaian kinerja para guru yang ada di organisasi/ lembaga.

Bernardin dan Russel mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Sedangkan Menurut Hasibuan, penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku (kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan) serta menetapkan kebijakan selanjutnya, sedangkan penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.⁴²

Dengan demikian penilaian kinerja guru didefinisikan sebagai kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja

⁴² Ayon Triyono, *Paradigma Baru ...*, 93.

sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi seorang guru bagi organisasi/ lembaga.

Permasalahan kinerja guru erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seorang guru, sehingga perlu ditetapkan sebuah standar kinerja guru. Manajer atau kepala madrasah mengharapkan para guru bekerja sesuai standar kelayakan, dan kebanyakan kepala madrasah memilih untuk menetapkan sendiri standar tersebut sehingga mengetahui ke mana sumber daya yang mereka miliki akan diarahkan. Akibatnya, standar tersebut membentuk suatu target tertentu yang pada akhir periode (minggu, bulan atau tahun) kepala madrasah akan membandingkan standar kinerja yang diharapkan dengan tingkat prestasi yang dicapai. Standar penilaian kinerja bagi guru madrasah ibtidaiyah tercantum dalam Penilaian Kinerja Guru, atau PKG. PKG dilaksanakan oleh atasan atau sebuah tim yang dibentuk untuk menilai kinerja seorang guru dan dilaksanakan periodik setiap tahun.

Adanya eksistensi kinerja guru yang memiliki hubungan dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, diperlukan penetapan "*standard performance*". Standar kinerja dirumuskan sebagai tolak ukur mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar itu dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Secara umum, keberadaan kinerja yang merupakan dasar terciptanya kualitas kerja harus pula memenuhi standar penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan dan kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), dan ditunjang oleh keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan serta sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, guru lain, pekerjaan serta kerjasama. Konsekuensi dari adanya

kinerja yang baik sebagaimana telah dikemukakan di atas dengan disesuaikan pada standar kualitas dan kuantitas kerja sebagai pemenuhan standar sumber daya manusia (SDM) yang baik secara teori dapat mempengaruhi terciptanya hasil kerja yang baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan dan harapan yang dimaksud.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah untuk memberikan dasar rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan atas kinerja karyawan, serta untuk memotivasi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.⁴³

Menurut T. Hani Handoko, kegunaan dari penilaian kinerja/prestasi kerja adalah perbaikan prestasi kerja, penyesuaian- penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, dan menjamin kesempatan kerja yang adil.⁴⁴

Manfaat penilaian kinerja antara lain:⁴⁵

- a. Sebagai dasar informasi untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji, status karyawan, PHK, promosi, dan sebagainya.
- b. Sebagai dasar informasi untuk menilai efektifitas kegiatan, memperkirakan kebutuhan pelatihan bagi karyawan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, monitoring, perbaikan dan pengembangan deskripsi pekerjaan dan desain pekerjaan.
- c. Hasil penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja guru sangat penting artinya karena melalui penilaian kinerja guru, organisasi dapat mengevaluasi kinerja guru. Akan tampak di mana kelebihan dan kekurangan guru dalam penampilan kerjanya, sehingga manajemen dapat memperbaiki keputusan- keputusan, misalnya pengembangan karir, promosi dan penempatan, penyesuaian kompensasi dan penghargaan, kesempatan kerja yang adil, dan kebijakan

⁴³ Ayon Triyono, *Paradigma Baru ...*, 96.

⁴⁴ Danang Sunyono, *Teori ...*, 19.

⁴⁵ Ayon Triyono, *Paradigma Baru ...*, 96.

tentang pendidikan dan pelatihan. Hasil penilaian kinerja guru juga umpan balik bagi para guru tentang pelaksanaan kerja mereka yang memungkinkan perbaikan kerja dan meningkatkan prestasi.

Dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja sangat perlu dilakukan karena melalui penilaian ini dapat dihasilkan *feed back* atau masukan bagi guru sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan. Tanpa adanya masukan tersebut, guru dapat saja melakukan kesalahan yang sama dengan yang dilakukan sebelumnya.

Perencanaan penempatan guru, merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap kepentingan organisasi, kepentingan nasional dan kepentingan individu guru itu sendiri. Dengan adanya perencanaan penempatan guru yang tepat, maka tujuan-tujuan organisasi akan tercapai, termasuk di dalamnya adalah tingginya tingkat kinerja guru yang ada.

Bila organisasi tidak memiliki staf dalam jumlah dan jenis yang tepat, maka tujuan-tujuan strategis, operasional dan fungsional tidak mungkin tercapai. Kini, semakin banyak para eksekutif atau manajer yang menyadari bahwa rencana sumber daya manusia yang disusun dengan baik sangat esensial bagi keberhasilan strategis atau keberhasilan jangka panjang.

Dalam proses perencanaan penempatan guru, hal yang perlu diperhatikan adalah perencanaan untuk menempatkan tiap-tiap guru yang ada pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya masing-masing. Guru dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Sistem penilaian kinerja harus memperhatikan tujuh elemen kunci sebagai berikut:⁴⁶

- a. Sasaran penilaian adalah kinerja
- b. Standar Kinerja, merupakan instrumen pembandingan antara kinerja yang ditampilkan dan hasil yang dicapai.
- c. Alat pengukur kinerja yang mudah digunakan, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat diverifikasi oleh orang lain, dan mengukur kinerja secara reguler.
- d. Menghasilkan penilaian kinerja yang objektif.
- e. Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat.
- f. Informasi dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
- g. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, terjadi secara berkala.

Pentingnya ketujuh elemen kunci tersebut sesungguhnya menuntut para penilai bebas dari bias yang umumnya terjadi dalam proses penilaian kinerja, yaitu:⁴⁷

- a. *Halo Effect*, terjadi jika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja. Misalnya bila penilai senang kepada bawahan, maka hal ini dapat mengubah estimasi atasan terhadap kinerja bawahan. Masalah ini sering terjadi jika penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka sendiri.
- b. Kebiasaan menyamaratakan.
- c. Bias bermurah hati atau terlalu lunak yaitu kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai.
- d. Bias sifat keras, bahwa penilai ingin dipandang sebagai orang yang tegas, sehingga terlalu ketat dalam menilai.

⁴⁶ Sondang Siagian, *Kiat*, 169.

⁴⁷ Sondang Siagian, *Kiat*, 170.

- e. Bias lintas kultural, seorang penilai menggunakan norma-norma budaya yang dianutnya dalam menilai kinerja orang lain.
- f. Prasangka Pribadi, yang disebabkan oleh faktor senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok, dan status sosial. Sebagai contoh, penilai pria mungkin memberikan nilai rendah kepada karyawan wanita karena dia berpandangan bahwa tempatnya wanita adalah di rumah.
- g. Pengaruh Kesan Terakhir, yaitu kegiatan- kegiatan terakhir seorang karyawan itu baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

4. Dimensi Kinerja Guru

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan standar nasional pendidikan yang menjadi acuan sekaligus kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan nasional. Delapan standar nasional pendidikan yang dimaksud meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang berkaitan langsung dengan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya guru. Guru sebagai tenaga profesional bertugas mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, guru sebagai tenaga profesional wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi, serta sehat jasmani dan rohani, sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Kualifikasi akademik untuk guru adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah yang mencerminkan kemampuan akademik yang relevan dengan bidang tugas guru. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru telah ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi Guru TK/RA, Guru SD/MI, Guru SMP/MTs, Guru SMA/MA dan Guru SMK/MAK untuk kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, *profession* berarti pekerjaan. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴⁸

Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya, yang memiliki kecakapan-kecakapan, atau kepandaian khusus yang diperoleh dari dalam suatu institusi, yang menjadikannya sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah sesuatu yang menuntut keahlian sebagai seorang guru. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus

⁴⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

dimiliki oleh seorang guru agar bisa disebut sebagai guru profesional. Perwujudan nyata dari keduanya adalah kinerja guru, yaitu perpaduan kompetensi dan profesionalisme yang dapat dilihat dan dapat diukur.

Keith Davis yang merumuskan bahwa: "*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill.*"⁴⁹ Berdasarkan teori tersebut, kiranya dapat ditemukan sebuah konsep penting bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi guru. Tugas dan tanggung jawab guru berkaitan erat dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan sebagai guru sehingga ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan dasar yang dimaksud adalah kompetensi guru.

Merujuk kepada Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi Paedagogik, yaitu kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian menunjuk kepada kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif berwibawa, serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial menunjuk kepada kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Maka yang berkaitan langsung dengan kinerja guru meliputi kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional

Standar Kompetensi Pedagogik bagi guru kelas SD/MI terdiri atas beberapa komponen, yaitu: 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari

⁴⁹ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan inetektual, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil blajar, 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Sedangkan kompetensi profesional meliputi: 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, 4) Mengembangkan keprofesioanalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, 5) Memanfaatkan teknologi infomasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁵⁰

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Prestasi kerja atau kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁵¹

Menurut Flippo⁵², kinerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan, dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di dalam lembaga pendidikan masalah kinerja dan tujuan suatu kinerja merupakan sebuah pernyataan tanggung jawab seseorang/ individu, dalam hal ini adalah guru/ pendidik dalam melakukan tindakan spesifik

⁵⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

⁵¹ Danang Sunyoto, *Teori ...*, 18.

⁵² Danang Sunyoto, *Teori ...*, 22.

yang berorientasi ke arah penyelenggaraan pendidikan di sekolah/madrasah yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁵³

Kenyataan tentang adanya bentuk kerja guru akan menimbulkan kausalitas berupa realisasi fungsional setiap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara bertanggung jawab dengan motivasi yang optimal khususnya dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian.

Terdapat tiga kelompok tugas guru, yaitu:

- a. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa.
- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua ke dua yang mampu menarik simpati dan menjadi teladan bagi para siswanya.
- c. Tugas guru dalam masyarakat, yaitu sumber ilmu pengetahuan yang mencerdaskan kehidupan bangsa.⁵⁴

Menurut Bafadal, dengan julukan tugas guru sebagai pendidik dan pengajar, secara rinci para guru mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengelola proses pembelajaran, dengan mengacu pada fungsi-fungsi administrasi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, penentuan staf, pengarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, dan penilaian.

⁵³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁵⁴ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru...*, hlm 101.

- b. Guru sebagai moderator, yaitu guru bukan sebagai penyampai materi semata, tetapi pengatur lalu lintas pembicaraan di kelas.
- c. Guru sebagai motivator, pendorong semangat belajar bagi para siswanya.
- d. Guru sebagai fasilitator yang memberikan kemudahan dan sarana bagi para siswanya agar aktif dalam belajar.
- e. Guru sebagai evaluator. Guru dituntut untuk mengadakan evaluasi terhadap hasil dan proses pembelajaran.⁵⁵

Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukannya terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas-tugas rutin sebagai guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran.

Dalam mengukur tingkat kinerja guru ada beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai bahan penilaian kinerja atau prestasi kerja, seperti kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.⁵⁶

Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki syarat-syarat kepribadian dan kemampuan keguruan, terdiri atas kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan, menguasai bahan pembelajaran, mengelola kelas, mengelola proses belajar-mengajar, menggunakan media dan sumber belajar, menilai hasil belajar, memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian untuk keperluan pengajaran, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, serta mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁵⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah atau sederajat, sasaran yang dinilai dalam indikator kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah atau sederajat dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam tugas dan fungsinya sebagai guru, meliputi:

- a. Menyusun program pembelajaran
- b. Mengatur kelas sesuai dengan pembelajaran yang dilaksanakan.

⁵⁵ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*. (Yogyakarta: Teras, 2009), 73.

⁵⁶ Hamzah B. Uno. *Teori ...*, hlm. 93.

⁵⁷ Umiarso, *Manajemen*, hlm. 220.

- c. Melaksanakan evaluasi belajar , melaksanakan analisis dan tindak lanjut hasil belajar.
- d. Menyusun dan melaksanakan program Bimbingan dan Konseling
- e. Melakukan pengembangan profesi berkelanjutan
- f. Turut serta secara aktif melaksanakan tugas sekolah yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga dalam bidang ketertiban sekolah dan administrasi sekolah dapat berjalan sesuai dengan manajemen pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menggunakan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Flippo, namun dengan tetap merujuk pada Undang-undang No. No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1), bahwa kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional, karena kinerja guru merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan guru atau kompetensi guru.

C. Konsep Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Terdapat beberapa definisi mutu menurut para pakar. Meskipun saling berbeda pendapat, tetapi sebenarnya mempunyai maksud yang sama. Menurut Juran “kualitas produk adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan”. Menurut Crosby, “kualitas adalah kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan”. Menurut Deming “mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar”. Sedangkan menurut Garvin “mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/ tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”.⁵⁸

Meskipun mereka berbeda dalam mempersepsikan mutu, namun definisi itu menjadi dasar pemikiran dalam sistem manajemen mutu yang merupakan isu sentral dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu,

⁵⁸ M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 16.

banyak perusahaan secara progresif mencari sistem manajemen, tidak terkecuali manajemen pendidikan untuk menyiasati mutu dalam era globalisasi. Dilihat dari sudut manajemen operasional, mutu merupakan kebijakan penting dalam meningkatkan daya saing. Sementara jika dilihat dari sudut manajemen pemasaran, kualitas atau mutu merupakan pertimbangan penting dalam perluasan pangsa pasar.

*Quality in the workplace has gone beyond creating a better than average product at a good price, and now refers to achieving increasingly better product and services at progressively more competitive price this includes doing things right the first time, rather than making and correcting mistakes.*⁵⁹

Kualitas kerja dapat diartikan menciptakan sesuatu yang lebih baik dan melampaui produk dan harga rata-rata dan mengacu pada pencapaian produk dan layanan yang semakin baik dan terus-menerus dan semakin kompetitif meliputi melakukan hal yang benar untuk pertama kalinya, dan mengoreksi kesalahan. Secara leksikal, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah “ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya)”⁶⁰.

Sementara itu, jika dikaitkan dengan pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.⁶¹

Menurut Oemar Hamalik, pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Menurut kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Menurut kriteria ekstrinsik, mutu pendidikan adalah tenaga kerja yang terlatih. Dalam arti

⁵⁹ James A. F. Stoner, *Management*. (New Jersey: Prentice Hall, Inc. , 1995), 210.

⁶⁰ Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm 677.

⁶¹ Umiarso dan Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 124.

deskriptif, mutu pendidikan ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya, misalnya hasil tes prestasi belajar. Sedangkan Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya.⁶²

Edward Sallis menyatakan⁶³, *total quality management is a philosophy of continuous improvement, which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations.*

TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu, sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasaran apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan produktivitas kerja. Berangkat dari filsafat hidup yang dianut manusia, yaitu *quid pro quo*, para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerja apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Dari sudut inilah motivasi menjadi penting.⁶⁴

Jadi, jika mutu pendidikan merupakan tujuan madrasah, maka faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan itu di antaranya adalah motivasi dan kinerja yang optimal dari seluruh komponen madrasah, termasuk para guru.

⁶² Umiarso, *Manajemen ...*, 124.

⁶³ Edward Sallis, *Total ...*, 34.

⁶⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat ...*, 102.

Menurut Miller, dalam pendidikan, “*the man behind the system*”, yang artinya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Jarome S. Arcaro mengatakan bahwa *Teachers are the mediator who provide or fail to provide the essential experiences the permit student to release their awesome potential*. Guru adalah mediator yang menyediakan atau mungkin gagal untuk memberikan pengalaman penting bagi siswa untuk mengembangkan potensi mereka yang sebenarnya mengagumkan. Sedangkan Bemandin dan Joice, mengungkapkan bahwa faktor-faktor produktivitas pendidikan yaitu *knowledge, skills, abilities, attitude, and behaviors* (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku) dari para personel dalam organisasi.⁶⁵

Menurut Deming,⁶⁶ untuk memperhatikan mutu pendidikan secara serius, manajer harus memahami sebab-sebab kegagalan mutu. Karena, untuk menyelesaikan masalah dengan baik diperlukan pemahaman terhadap penyebab-penyebabnya. Deming membedakan sebab-sebab tersebut ke dalam dua bentuk, yaitu umum dan khusus. Sebab-sebab umum adalah sebab-sebab yang diakibatkan oleh kegagalan sistem. Sebab-sebab umum rendahnya mutu pendidikan bisa disebabkan oleh beberapa sumber yang mencakup desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal yang serampangan, sumber daya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai.

Sebab-sebab khusus kegagalan mutu menurut Deming sering diakibatkan oleh prosedur yang tidak diikuti atau ditaati, mungkin juga akibat kegagalan komunikasi atau kesalahpahaman. Kegagalan tersebut bisa juga disebabkan oleh anggota individu staf yang tidak memiliki skill, pengetahuan, dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, atau masalah yang berhubungan dengan perlengkapan-perengkapan.

⁶⁵ Umiarso, *Manajemen Mutu*, hlm. 121.

⁶⁶ Edward Sallis, *Total* ..., 103.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

- a. Kinerja yang optimal dari seluruh komponen organisasi
- b. Motivasi kerja yang tinggi dari para atasan dan bawahan
- c. Desain kurikulum yang kuat
- d. Bangunan yang memenuhi standar
- e. Sistem dan prosedur yang tepat dan ditaati
- f. Penjadwalan kegiatan yang konsisten
- g. Sumber daya yang cukup
- h. Pengembangan staf yang memadai
- i. Komunikasi yang efektif
- j. Tersedianya perlengkapan-perengkapan.

3. Komponen dan Prinsip- Prinsip Mutu Pendidikan

Komponen mutu pendidikan meliputi 5 hal, yaitu:⁶⁷

- a. Siswa, terkait dengan kesiapan dan motivasi belajar
- b. Guru, meliputi kemampuan profesional, moral kerja, dan kerja sama.
- c. Kurikulum, meliputi relevansi konten/isi dan operasionalisasi proses pembelajarannya.
- d. Sarana dan prasarana, meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran.
- e. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, perguruan tinggi), yaitu partisipasinya dalam pengembangan program pendidikan sekolah.

Mutu komponen-komponen di atas menjadi pusat perhatian dalam manajemen mutu sekolah. Sekolah merupakan unit layanan jasa pendidikan. Yang dilayani sekolah adalah pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal meliputi guru, dan karyawan. Sedangkan pelanggan eksternal meliputi siswa, orang tua/wali siswa, pemerintah, dan masyarakat.

⁶⁷ Umiarso. *Manajemen Mutu ...*, hlm. 151.

Ada 8 prinsip yang harus diterjemahkan dalam tatanan manajemen praktis manajemen sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: ⁶⁸

- a. Fokus pada pelanggan.
- b. Kepemimpinan.
- c. Pelibatan anggota.
- d. Pendekatan proses.
- e. Pendekatan sistem pada manajemen.
- f. Perbaikan berkesinambungan.
- g. Pendekatan Fakta pada Pengambilan Keputusan.
- h. Hubungan yang saling menguntungkan dengan masyarakat.

4. Indikator Mutu Pendidikan

Garvin mengemukakan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis mutu suatu produk.⁶⁹ Dimensi mutu suatu produk menurut Garvin:

- a. Performa (*Performance*), berkaitan dengan aspek fungsional dari produk dan merupakan karakteristik utama yang dipertimbangkan oleh pelanggan. Contoh, performa dari produk mobil adalah kecepatan, dan kenyamanan.
- b. *Features*, berkaitan dengan pilihan-pilihan dan pengembangan suatu produk. Misal, features sebuah mobil adalah atap yang dapat dibuka.
- c. Keandalan (*Reliability*), berkaitan dengan karakteristik yang merefleksikan kemungkinan tingkat keberhasilan dalam penggunaan suatu produk, atau berkaitan dengan kemungkinan suatu produk berfungsi secara berhasil dalam periode waktu tertentu di bawah kondisi tertentu. Contoh, kehandalan sebuah mobil adalah kecepatan.
- d. Konformitas (*Conformance*), berkaitan dengan tingkat kesesuaian produk terhadap spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keinginan pelanggan.
- e. Daya Tahan (*Durability*), merupakan ukuran masa pakai suatu produk.

⁶⁸ Umiarso. *Manajemen Mutu ...*, hlm. 152.

⁶⁹ Nasution. *Manajemen Mutu ...*, hlm.17

- f. Kemampuan Pelayanan (*Service Ability*), merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kecepatan, kesopanan, kompetensi, kemudahan, serta akurasi dalam perbaikan.
- g. Estetika (*Aesthetics*), merupakan karakteristik mengenai keindahan sehingga bersifat subjektif dan merupakan refleksi dari pilihan individual.
- h. Kualitas yang Dipersepsikan (*Perceived Quality*), berkaitan dengan persaan pelanggan dalam mengkonsumsi produk, seperti meningkatkan prestise, berkaitan dengan reputasi (*brand name dan image*).

Dimensi-dimensi tersebut dapat diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang memproduksi suatu barang. Akan tetapi pendidikan adalah lembaga yang menjual jasa. Berry dan Parasuraman mengemukakan lima kelompok dimensi jasa, yaitu:⁷⁰

- a. Bukti langsung (*Tangibles*), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
- b. Keandalan (*Reliability*), yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan cepat dan memuaskan.
- c. Daya Tanggap (*Responsiveness*), keinginan untuk membantu pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
- d. Jaminan (*Assurance*), mencakup kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki oleh para staf, bebas dari bahaya dan keragu-raguan.
- e. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan pelanggan

Menurut Nawawi bagi organisasi pendidikan, adaptasi manajemen mutu terpadu dapat dikatakan sukses jika menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Tingkat konsistensi produk dalam memberikan layanan umum dan peaksanaan pembangunan untuk kepentingan peningkatan kualitas SDM terus meningkat.

⁷⁰ Umiarso, *Manajemen Mutu ...*, hlm 129.

- b. Kekeliruan dalam bekerja yang berdampak menimbulkan ketidakpuasan dan komplain masyarakat yang dilayani semakin berkurang.
- c. Disiplin kerja dan disiplin waktu semakin meningkat.
- d. Inventarisasi aset organisasi semakin sempurna, terkendali, dan tidak berkurang/ hilang tanpa diketahui sebab-sebabnya.
- e. Kontrol berlangsung efektif terutama dari atasan langsung melalui pengawasan melekat, sehingga mampu menghemat pembiayaan, mencegah penyimpangan dalam pemberian pelayanan umum dan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- f. Pemborosan waktu dan dana dalam bekerja dapat dicegah
- g. Peningkatan keterampilan dan keahlian bekerja terus dilaksanakan sehingga metode atau cara bekerja selalu mampu mengadaptasi perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁷¹

Lebih jauh Nawawi⁷² menjelaskan bahwa untuk mengetahui mutu atau kualitas pendidikan di lingkungan organisasi pendidikan dapat dilihat manifestasinya melalui dimensi- dimensi kualitas yang harus direalisasikan oleh pucuk pimpinan bekerja sama dengan warga dan lingkungan pendidikan. Dimensi- dimensi tersebut adalah:

- a. Dimensi Kerja Organisasi
- b. Iklim Kerja
- c. Nilai Tambah
- d. Kesesuaian dengan Spesifikasi
- e. Kualitas Pelayanan dan Daya Tahan Hasil Pembangunan
- f. Persepsi Masyarakat

Sejalan dengan pendapat di atas, Fandi Tjiptono dan Anastasia mengemukakan, elemen-elemen mutu atau kualitas antara lain meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, mencakup produk,

⁷¹ Abdul Choliq MT. *Panduan ...*, 42.

⁷² Abdul Choliq MT. *Panduan ...*, 45.

jasa, manusia, proses, dan lingkungan, serta kualitas merupakan suatu kondisi yang selalu berubah.⁷³

Menurut Edward Sallis, *Total Quality Management* dalam dunia pendidikan harus memenuhi beberapa hal pokok, yaitu:⁷⁴

- a. Perbaikan Terus-menerus (*Continuous Improvement*)
- b. Standar Mutu (*Quality Assurance*)
- c. Perubahan Kultur (*Change of Culture*)
- d. Perubahan Organisasi (*Upside- Down Organization*)
- e. Hubungan dengan Pelanggan (*Keeping Close to The Customer*).

Hal pokok pertama yang harus diperhatikan dalam penerapan mutu dalam dunia pendidikan adalah perbaikan terus-menerus. Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang ditetapkan. Institusi pendidikan senantiasa memperbarui proses berdasarkan kebutuhan dan tuntutan pelanggan. Institusi akan mengalami siklus perbaikan terus- menerus dan akan tercipta sebuah upaya sadar untuk menganalisa apa yang sedang dikerjakan dan merencanakan perbaikannya.

Hal ke dua adalah standar mutu. Standar mutu diterapkan pada semua komponen yang bekerja dalam proses produksi atau transformasi lulusan institusi pendidikan. Standar mutu mencakup standar mutu kurikulum, standar proses dan evaluasi pembelajaran, serta standar mutu lulusan.

*All the profession from ngineering to law have a mission to provide quality services. The managemnt of the professions also must have quality as its mission.*⁷⁵ Artinya bahwa sekolah-sekolah profesional semestinya memiliki misi untuk memberikan layanan berkualitas. Manajemen profesi juga harus memiliki kualitas sebagai misinya.

⁷³ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. *Total Quality Management (TQM)*. (Jogjakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 3.

⁷⁴ Edward Sallis, *Total ...*, 76.

⁷⁵ M. Jaya Kumaran and C. Manoharan, “*Review Article Total Quality Management in Education*”, *International Journal of Current Research*., Vol 3, Issue 3, (2011): 152.

Hal ke tiga adalah perubahan kultur. Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasi.

*Culture is both dynamic phenomenon that surrounds us at all times, being constantly enacted and created by our interactions with others and shaped by leadership behavior, and a set of structures, routines, rules, and norms that guide and constrain behavior. When one brings culture to the level of the organization and even down to groups within the organization, one can see clearly how culture is created, embedded, evolved, and ultimately manipulated, and, at the same time, how culture constrains, stabilizes, and provides structure and meaning to the group members. These dynamic processes of culture creation and management are the essence of leadership and make one realize that leadership and culture are two sides of the same coin.*⁷⁶

Budaya merupakan sebuah fenomena yang dinamis, yang mengelilingi kita setiap saat, yang terus-menerus berlaku dan diciptakan oleh interaksi kita dengan orang lain dan dibentuk oleh kepemimpinan perilaku, dan satu set struktur, rutinitas, aturan, dan norma-norma yang membimbing dan membatasi perilaku. Ketika budaya dibawa ke tingkat organisasi dan bahkan turun ke kelompok dalam organisasi, orang dapat melihat dengan jelas bagaimana budaya diciptakan, tertanam, berkembang, dan akhirnya dimanipulasi, dan pada saat yang sama, bagaimana budaya menjadi stabil dan bermakna bagi anggota kelompok. Proses dinamis penciptaan budaya dan manajemen adalah inti dari kepemimpinan.

Hal ke empat adalah perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini berarti perubahan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan- hubungan kerja dan pengawasan dalam organisasi.

Hal ke lima yang harus diperhatikan adalah mempertahankan hubungan dengan pelanggan. Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan, maka hubungan yang baik dengan pelanggan menjadi sangat penting. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan pelanggan harus terus-menerus dipertukarkan agar institusi pendidikan

⁷⁶ Edgar H. Schein, “*Organizational Culture and Leadership*” (San Francisco: A Wiley Im Print, 2004), 1. E-Book (Diakses 26 Agustus 2016).

senantiasa dapat melakukan perubahan dan improvisasi yang diperlukan berdasarkan pola tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Pelanggan juga diperkenankan melakukan kunjungan, pengamatan, dan penilaian serta pemberian masukan kepada institusi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

*Bank argues that the clientele are the most important people in any business and that the organization depends on them rather than vice versa. And people do the favor by sending their children to a specific school to acquire an education rather than the schools doing a favor by teaching them.*⁷⁷

Uraian tersebut menyatakan bahwa pelanggan adalah orang yang paling penting dalam setiap bisnis dan organisasi tergantung pada mereka, dan bukan sebaliknya. Dan para orang tua mendukung anak-anak mereka dengan menyekolahkan mereka ke sekolah khusus untuk memperoleh pendidikan lebih dari sekolah yang hanya berprinsip pada mengajar.

D. Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Mutu Pendidikan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa ada SDM yang berkualitas dalam menjalankan organisasi, sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Karena pentingnya kedudukan SDM pada organisasi, maka perlu adanya pengelolaan SDM dalam hal perencanaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan yang baik dan dilakukan secara terus menerus.

Salah satu fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun. Perencanaan guru merupakan suatu proses/ model untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan baik pengetahuan maupun keterampilan. Guru yang bermutu tidak hanya pandai, tetapi juga memenuhi persyaratan baik pengetahuan, kecakapan, keterampilan sikap, maupun pengalaman dan sebagainya.

⁷⁷ Aaron Paul M. Pineda, "Total Quality Management in Educational Institutions: Influences on Customer Satisfaction", Asian Journal of Management Sciences and Educations, Vo. 2, No.3 (2013) : 32.

Secara umum, keberadaan kinerja yang merupakan dasar terciptanya kualitas kerja harus pula memenuhi standar penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan dan kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), dan ditunjang oleh keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan serta sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, guru lain, pekerjaan serta kerjasama. Konsekuensi dari adanya kinerja yang baik sebagaimana telah dikemukakan di atas dengan disesuaikan pada standar kualitas dan kuantitas kerja sebagai pemenuhan standar sumber daya manusia (SDM) yang baik secara teori dapat mempengaruhi terciptanya hasil kerja yang baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan dan harapan yang dimaksud.

Bemandin dan Joice, mengungkapkan bahwa faktor-faktor produktivitas pendidikan yaitu *“knowledge, skills, abilities, attitude, and behaviors* (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku) dari para personel dalam organisasi.” Menurut Miller, *“the man behind the system”*, yang artinya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Jarome S. Arcaro mengatakan bahwa *“Teachers are the mediator who provide or fail to provide the essential experiences the permit student to release their awesome potential.”*⁷⁸

Menurut Deming,⁷⁹ Sebab-sebab khusus kegagalan mutu sering diakibatkan oleh prosedur yang tidak diikuti atau ditaati, mungkin juga akibat kegagalan komunikasi atau kesalahpahaman. Kegagalan tersebut bisa juga disebabkan oleh anggota individu staf yang tidak memiliki skill, pengetahuan, dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, atau masalah yang berhubungan dengan perlengkapan-perengkapan.

⁷⁸ Umiarso, *Manajemen Mutu*, hlm. 121.

⁷⁹ Edward Sallis, *Total* ..., 103.

Sesuai pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa: “*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill.*”⁸⁰, maka diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja.

Sebagai implikasi dari teori tersebut adalah bahwa orang yang mempunyai motivasi yang tinggi tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Demikian pula orang yang memiliki kemampuan dasar tinggi namun mempunyai motivasi rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Dengan demikian di samping kemampuan dasar, motivasi merupakan salah satu unsur kinerja, atau motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan untuk aktif melakukan suatu tugas.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja para guru, maka semakin baik kinerja guru. Selanjutnya, semakin baik kinerja guru semakin baik pula mutu pendidikan.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Franciscus Asisi Agus Wahyudi⁸¹

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dampak dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *comparative after only*. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan membandingkan guru sertifikasi sebagai kelompok program dengan guru non sertifikasi sebagai kelompok kontrol. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu profesionalisme guru yang diukur dengan kompetensi pedagogik,

⁸⁰ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

⁸¹ Franciscus Asisi Agus Wahyudi, *Evaluasi Dampak Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Portofolio (Studi Profesionalisme Guru SMA Di Kabupaten Banyumas)*, Tesis, (Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2011).

kepribadian, profesional dan sosial. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial guru sertifikasi lebih baik dari pada guru non sertifikasi. Karena t hitung 2,972 pada $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya program sertifikasi berdampak pada peningkatan profesionalisme guru. Sejalan dengan penelitian penulis, penelitian ini membahas tentang kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jasuri.⁸²

Penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen mutu terpadu yang populer disebut *Total Quality Management (TQM)*, dan bertujuan untuk menggali informasi tentang pelaksanaan TQM di kelas Internasional dan Akselerasi yang menjadi dua kelas unggulan di madrasah tersebut mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya.

Hasil temuan dalam penelitian ini, MTs-PPMI Assalam Surakarta telah menerapkan TQM dengan baik dan ada sejumlah pengakuan kepuasan pelanggan yang cukup baik pula terutama pengakuan dari siswa, alumni dan orang tua. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah alumni yang terserap di lembaga-lembaga pendidikan lanjutan yang berkualitas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wuradji Ngadimin⁸³

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, ditinjau dari persepsi guru, motivasi kerja guru dan kedisiplinan guru terhadap pengembangan karir guru SD se kecamatan Godean Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif jenis non eksperimental, yang

⁸² 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.

⁸³ 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.

terdiri atas tahap perencanaan dan penyusunan proposal, validasi instrumen, uji coba instrumen, pengambilan data penelitian, pengolahan hasil data dari lapangan dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Subjek penelitian ini adalah guru-guru di lingkungan UPT Yandik kecamatan Godean, guru yang terlibat dalam penelitian ini adalah 198 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan sebesar 24,8% (*adjusted R2*) sebesar 0,248 dengan $F 19,955$ ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir guru SD se-Kecamatan Godean, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian penulis, penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiono⁸⁴

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu: 1) Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, 2) Untuk Mengetahui Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasinya yaitu seluruh guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga tahun pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 158 guru. Adapun jumlah sampel penelitian adalah 122 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Metode analisis uji hipotesis menggunakan rumus statistik *product moment*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi kerja guru terhadap

⁸⁴ Sudiono , “ *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga Tahun Pelajaran 2012/2013*”, Tesis, (Wonosobo: UNSIQ Wonosobo, 2013).

kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, dengan r korelasi 0,809 dan koefisien determinasi sebesar 65,45%. maka hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai sebuah acuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik dan prestasi belajar peserta didik di madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti bermaksud melanjutkan penelitian sebelumnya dengan mengkorelasikan motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan secara parsial dan simultan pada dua madrasah ibtidaiyah negeri. Penelitian ini juga akan membandingkan motivasi, kinerja guru, dan mutu pendidikan antara Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga. Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan sekarang adalah terletak pada lokasi, sasaran, dan desain penelitian.

F. Kerangka Berpikir

Pembangunan bidang pendidikan di negara kita mengemban misi pemerataan pendidikan dengan memberikan mutu secara signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Era global menuntut setiap negara untuk berperan dalam kompetisi global. Untuk mampu berkompetisi dalam masyarakat global, sumber daya manusia yang berkualitas mutlak diperlukan.

Peningkatan kompetisi, pilihan, dan tuntutan pelanggan pendidikan berpengaruh terhadap pendidikan saat ini. Pada saat bersamaan, berbagai faktor eksternal seperti politik, ekonomi, sosial, dan budaya juga menuntut peningkatan mutu pendidikan terus-menerus. Lulusan bermutu merupakan sumber daya manusia yang diharapkan dan yang bersumber dari sekolah yang bermutu.

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.

Dengan berbagai kelebihan Madrasah Ibtidaiyah Negeri dibanding dengan Madrasah Ibtidaiyah Swasta, 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.

Berbagai persoalan yang menghambat peningkatan mutu harus terus dieleminasi sehingga peningkatan mutu pendidikan khususnya di MI Negeri dapat terus ditingkatkan. Salah satu faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan adalah tentang motivasi dan kinerja guru. Dengan motivasi yang tinggi dan kinerja guru yang baik, diharapkan mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Motivasi yang tinggi mendorong para guru untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan sekolah mencapai tujuannya, yaitu pendidikan yang bermutu.

Mengingat MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga merupakan dua di antara tiga MI Negeri di lingkungan Kemenag Kabupaten Purbalingga dengan berbagai kelebihan dari aspek-aspek manajemen, menuntut kedua MI Negeri tersebut untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Mutu layanan pendidikan merupakan evaluasi secara menyeluruh terhadap berbagai aspek kegiatan pendidikan di MI Negeri, termasuk layanan pendidikan yang dilaksanakan oleh para guru.

Menurut Miller, dalam pendidikan, “*the man behind the system*”, yang artinya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Jarome S. Arcaro mengatakan bahwa “*Teachers are the mediator who provide or fail to provide the essential experiences the permit student to release their awesome potential.*” Guru adalah mediator yang menyediakan atau mungkin gagal untuk memberikan pengalaman penting bagi siswa untuk mengembangkan potensi mereka yang sebenarnya mengagumkan. Sedangkan

Bemandin dan Joice, mengungkapkan bahwa faktor-faktor produktivitas pendidikan yaitu *knowledge, skills, abilities, attitude, and behaviors* (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku) dari para personel dalam organisasi.

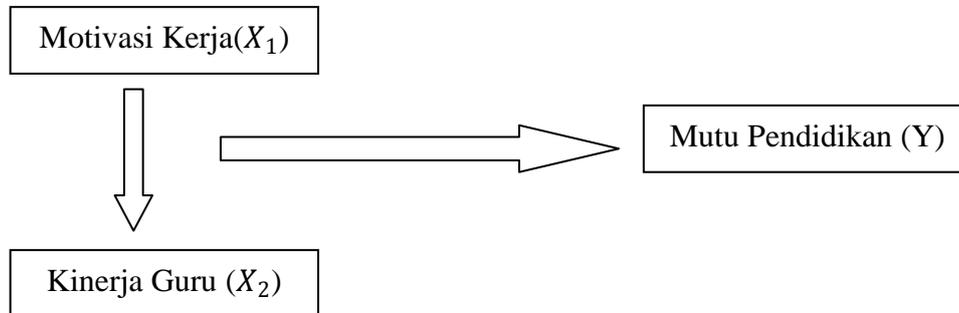
Berdasarkan teori tersebut, diketahui bahwa motivasi kerja dan kinerja guru merupakan dua di antara banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Motivasi kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku para guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Sedangkan kinerja guru dapat dilihat antara lain dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Apa yang ditampilkan oleh seorang guru dalam tugas dan kerjanya merupakan kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain motivasi, kemampuan, pendidikan, situasi, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan sebagainya. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja, dan semakin baik pula mutu pendidikan.

Para guru merupakan individu-individu dengan berbagai karakteristik tentu memiliki motivasi kerja dan kinerja yang berbeda-beda. Jika motivasi kerja dan kinerja guru merupakan sebagian faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, maka diperlukan survey terhadap para guru di kedua madrasah tersebut terkait dengan motivasi dan kinerjanya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diturunkan hipotesis bahwa motivasi dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan dan terdapat perbedaan motivasi dan kinerja guru, serta mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Gambar 1
Paradigma Penelitian



Paradigma penelitian di atas mengisyaratkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara langsung terhadap mutu pendidikan.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Rudestan dan Newton,⁸⁵ Pertanyaan Penelitian sama dengan Hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

2. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

⁸⁵ Abuzar Asra, dkk., *Metode Penelitian Survei*. (Bogor: IN MEDIA, 2015), 9.

3. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

4. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

5. Ho : Tidak ada perbedaan motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

Ha : Ada perbedaan motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga. MIN Kragean beralamat di Jln. Raya Kragean, Kecamatan Kertanegara, Kabupaten Purbalingga. MIN Wirasaba beralamat di Jln. DPU No 5 Wirasaba, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga. Kedua madrasah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena dipandang cukup homogen dilihat dari aspek manajemen, dan lokasi atau alamat terjangkau. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode analisis regresi. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁸⁶

“Analisis regresi digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan secara fungsional antara satu atau lebih variabel terikat, dan variabel bebas.”⁸⁷

“Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah –rubah”.⁸⁸

C. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh atau pendekatan sensus (*census*) atau pengumpulan data lengkap (*complete enumeration*) atau survei lengkap (*complete survey*). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 8.

⁸⁷ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 177.

⁸⁸ Sugiyono, *Metode...*, hlm. 188.

MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga. Sedangkan data dikumpulkan dari seluruh guru MI Negeri Kragean sebanyak 18 orang, dan guru MI Negeri Wirasaba sebanyak 18 orang.

Secara sederhana, sebuah populasi adalah kumpulan dari seluruh unsur atau elemen atau unit pengamatan (*observation unit*) yang akan diteliti, sedangkan sebuah sampel adalah sebagian dari unsur atau elemen atau unit pengamatan dari populasi yang sedang dipelajari tersebut.⁸⁹

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan pendekatan sensus (*census*) atau pengumpulan data lengkap (*complete enumeration*) atau survei lengkap (*complete survey*), yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit pengamatan (*observation unit*) atau penelitian yang ada di dalam populasi.⁹⁰

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁹¹

D. Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Banyak pakar yang memberikan definisi tentang motivasi kerja. “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”⁹²

Jadi, yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja guru MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga yang dilandasi oleh teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Teori ini disebut sebagai Teori Motivasi dan Higiene. Teori ini menyatakan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya

⁸⁹ Abuzar, *Metode ...*, hlm. 70.

⁹⁰ Abuzar, *Metode ...*, hlm. 73.

⁹¹ Sugiyono, *Metode...*, hlm. 85.

⁹² Mangkunegara. *Manajemen...*, 94.

dorong yang timbul dari dalam diri sendiri, misalnya keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan) dan mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (pendorong yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan). Makna pandangan ini adalah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik. Teori ini dipilih karena dipandang paling sesuai dengan kondisi para guru di mana di tempat kerjanya dimotivasi oleh faktor-faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya. Di samping itu, guru bukanlah para pekerja di pabrik atau perusahaan yang hanya mengejar materi semata.

2. Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.⁹³

Jadi yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga sesuai kriteria berdasarkan sifat dan kepribadian, perilaku, dan hasil. Kinerja guru dapat diukur dari empat kompetensi yaitu : paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

⁹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2002), 231.

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, efektifitas waktu libur, dan keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada para guru yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan, dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Mutu Pendidikan

Menurut Juran “kualitas produk adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan”. Menurut Crosby, “kualitas adalah kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan”. Menurut Deming “mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar”. Sedangkan menurut Garvin “mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/ tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”.⁹⁴

“Pendidikan adalah pimpinan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa kepada anak-anak, dalam pertumbuhannya, jasmani dan rohani agar berguna bagi diri sendiri dan bagi masyarakat.”⁹⁵ Sementara itu, jika dikaitkan dengan pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang

⁹⁴ M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 16.

⁹⁵ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 10.

berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.⁹⁶

Jadi, yang dimaksud mutu pendidikan dalam penelitian ini adalah kemampuan sekolah dalam mengelola secara operasional dan efektif pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga sehingga menghasilkan proses dan produk yang sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam proses memimpin anak-anak dalam pertumbuhan jasmani dan rohaninya agar berguna bagi diri sendiri dan bagi masyarakat.

Indikator adanya mutu pendidikan menurut Edward Sallis, harus memenuhi beberapa hal pokok, yaitu:⁹⁷

- (a) Perbaikan Terus-menerus (*Continuous Improvement*), senantiasa melakukan berbagai perbaikan terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang ditetapkan.
- (b) Standar Mutu (*Quality Assurance*), mencakup standar mutu kurikulum, standar proses dan evaluasi pembelajaran, serta standar mutu lulusan.
- (c) Perubahan Kultur (*Change of Culture*), membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasi.
- (d) Perubahan Organisasi (*Upside- Down Organization*), berarti perubahan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja dan pengawasan dalam organisasi.
- (e) Hubungan dengan Pelanggan (*Keeping Close to The Customer*) Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan pelanggan harus terus-menerus dipertukarkan agar institusi pendidikan senantiasa dapat melakukan perubahan dan improvisasi yang diperlukan berdasarkan pola tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Pelanggan juga diperkenankan melakukan kunjungan, pengamatan, dan penilaian serta pemberian

⁹⁶ Umiarso dan Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 124.

⁹⁷ Edward Sallis, *Total ...*, 76.

masuk ke institusi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.⁹⁸ Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Angket diberikan secara langsung kepada responden. Para responden diminta untuk memberikan informasi mengenai motivasi, kinerja, dan mutu pendidikan di MI masing-masing.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang sudah disediakan dan disesuaikan jawabannya, sehingga responden dalam memberikan jawaban tinggal memilih. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena sudah tersedia alternatif jawaban, sehingga untuk menjawabnya tidak memerlukan waktu yang lama. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang variabel motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan.

Bentuk skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Linkert*. *Skala Linkert* ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang gejala atau fenomena pendidikan. Bentuk pertanyaan yang menggunakan *Skala Linkert* yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif dan pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.⁹⁹

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 142.

⁹⁹ Djaali dan Pudji Muldjono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Gramedia, 2008), hlm 28.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan”.¹⁰⁰ Observasi yang dilakukan adalah observasi berperan serta, di mana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang menjadi sumber data penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah “metode pengumpulan data dengan menginventarisir dokumen-dokumen penting yang dibutuhkan dalam mengkaji suatu persoalan”.¹⁰¹

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Mutu Pendidikan

a. Definisi Konseptual

Deming mendefinisikan mutu adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Crosby mendefinisikan mutu adalah sebagai kesesuaian terhadap persyaratan. Sedangkan M. Juran mendefinisikan mutu adalah kesesuaian terhadap spesifikasi. Pendidikan ialah segala usaha orang dewasa dalam pergaulannya dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan.

Mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 145.

¹⁰¹ Muhammad Ali Gunawan, *Statistik ...*, hlm. 6.

b. Definisi Operasional

Mutu pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesesuaian proses yang dilaksanakan dan produk yang dihasilkan oleh proses dan segala upaya untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohani anak didik sehingga melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler bagi lulusan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga dengan yang dipersyaratkan.

Indikator adanya mutu pendidikan menurut Edward Sallis, harus memenuhi beberapa hal pokok, yaitu:¹⁰²

- (a) Perbaikan Terus-menerus (*Continuous Improvement*), dengan indikator adanya kontrol efektif dari atasan, dan upaya peningkatan keterampilan dalam bekerja.
- (b) Standar Mutu (*Quality Assurance*), dengan indikator terkendalinya inventarisasi aset organisasi dan prestasi yang konsisten dari output/lulusan.
- (c) Perubahan Kultur (*Change of Culture*), dengan indikator disiplin yang terus meningkat, dan perilaku kerja yang positif.
- (d) Perubahan Organisasi (*Upside- Down Organization*), dengan indikator adanya pendelegasian keputusan pada tingkatan yang tepat.
- (e) Hubungan dengan Pelanggan (*Keeping Close to The Customer*), dengan indikator madrasah menganggap wali murid adalah kolega, dengan keterlibatan aktif wali murid dan komite dalam kebijakan-kebijakan madrasah.

c. Kisi – kisi Instrumen Mutu Pendidikan

Kisi-kisi instrumen mutu pendidikan dibuat oleh penulis berdasarkan dimensi mutu yang dikemukakan oleh Edward Sallis meliputi perbaikan terus-menerus, standar mutu, perubahan kultur, perubahan organisasi, dan hubungan antar pelanggan. Namun dalam penyusunan indikator, penulis juga memasukkan teori Berry dan Pasaranman yang menyatakan indikator mutu jasa meliputi bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati.

¹⁰² Edward Sallis, *Total ...*, 76.

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Mutu Pendidikan

Dimensi	Indikator	Butir Angket
Perbaikan terus-menerus (<i>Continous Improvement</i>)	Kontrol efektif dari atasan melalui pengawasan melekat	1
	Peningkatan keterampilan dan keahlian bekerja terus dilaksanakan	2, 3
Standar Mutu (<i>Quality Assurance</i>)	Inventarisasi aset organisasi semakin sempurna dan terkendali	4, 5
	Aset organisasi tidak berkurang/hilang tanpa sebab	6,7
Perubahan Kultur (<i>Change of Culture</i>)	Prestasi yang konsisten dari output/ lulusan	11
	Disiplin waktu dan disiplin kerja semakin meningkat	8,9,10
Perubahan Organisasi (<i>Upside- Down Organization</i>)	Unjuk perilaku dalam bekerja yang positif	12,13,14
	Pendelegasian keputusan pada tingkatan-tingkatan yang tepat	15
Hubungan dengan Pelanggan (<i>Keeping Close to The Customer</i>).	Hilangnya keluhan dari masyarakat/ siswa	16
	Pelanggan adalah kolega	17,20
	Keterlibatan aktif komite	18
	Adanya perkumpulan wali murid	19

d. Jenis Instrumen

Instrumen mutu pendidikan disusun dalam bentuk angket objektif, dengan 4 alternatif jawaban. Skor jawaban dari 4 alternatif

tersebut bergerak dari skor tertinggi ke skor terendah untuk pernyataan positif. Jawaban a diberi skor 4, jawaban b dengan skor 3, jawaban c dengan skor 2, dan jawaban d diberi skor 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, jawaban a diberi skor 1, jawaban b diberi skor 2, jawaban c diberi skor 3, dan jawaban d diberi skor 4.

2. Instrumen Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja guru tidak lain merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan proses yang menggerakkan guru agar perilaku mereka terarah pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru tercermin dalam berbagai kegiatan kerja dan bahkan prestasi yang dicapainya. Secara implisit, motivasi kerja guru tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang guru untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Penyusunan instrumen motivasi kerja didasarkan pada teori motivasi Frederick Herzberg serta dipadukan dengan teori Kontz dan Wehrich tentang ciri orang yang memiliki motivasi kerja.

Tabel 2
Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator	Butir Angket	
Motivasi Internal	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	1, 3, 4	
	Memiliki tujuan yang jelas dan mengerahkan segala kemampuan untuk mencapainya	2	
	Semangat dalam menghadapi tugas yang berat	5	
	Upaya untuk melakukan yang terbaik	6	
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	7, 8	
	Menyatu dengan tugas/pekerjaan	9	
	Mengutamakan keberhasilan dalam bekerja	10,11,12	
	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	13	
	Motivasi Eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	14
		Senang terhadap adanya <i>reward</i> atas prestasi	15, 16
Mandiri dalam bekerja		17	
Meningkatkan keterampilan		18	
	Keinginan untuk sukses	19, 20	

d. Jenis Instrumen

Instrumen motivasi kerja guru disusun dalam bentuk angket objektif, dengan 4 alternatif jawaban. Skor jawaban dari 4

alternatif tersebut bergerak dari skor tertinggi ke skor terendah untuk pernyataan positif. Jawaban a diberi skor 4, jawaban b dengan skor 3, jawaban c dengan skor 2, dan jawaban d diberi skor 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, jawaban a diberi skor 1, jawaban b diberi skor 2, jawaban c diberi skor 3, dan jawaban d diberi skor 4.

3. Instrumen Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

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.¹⁰³ Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas-tugas seorang guru adalah merencanakan, mengelola administrasi atas tugas-tugas pembelajaran serta melaksanakan pengajaran, mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil pembelajaran.

Beberapa dimensi yang berkaitan dengan variabel kinerja guru adalah:

¹⁰³ Mangkunegara. *Manajemen...*, 67.

- 1) Mutu kerja, dengan indikator keterampilan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas pengajaran, dan menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
- 2) Kualitas kerja, dengan indikator keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Ketangguhan, dengan indikator berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, keterlambatan hadir di tempat kerja, penerapan metode baru sesuai dengan pengetahuan keilmuannya.
- 4) Sikap, dengan indikator tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemanfaatan teknologi informasi.

c. Kisi- kisi Instrumen Kinerja Guru

Kisi- kisi instrumen kinerja guru disusun berdasarkan teori Flippo, dengan tetap mengacu pada Kompetensi Paedagogik dan Kompetensi Profesional Guru pada UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Tabel 3
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Butir Angket
Mutu Kerja	Membuat perencanaan pembelajaran	1
	Keterampilan dalam bekerja	2
	Melakukan penilaian hasil belajar	3, 4, 5
Kualitas Kerja	Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	6
	Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran	7
	Menyelesaikan tugas/tanggung jawab tepat waktu	8

Ketangguhan	Tingkat kehadiran	9
	Menguasai bidang keilmuan	10,11,12,13
	Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	14,15,16
Sikap	Kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	17,18,19
	Pemanfaatan teknologi informasi	20

d. Jenis Instrumen

Instrumen kinerja disusun dalam bentuk angket objektif, dengan 4 alternatif jawaban. Skor jawaban dari 4 alternatif tersebut bergerak dari skor tertinggi ke skor terendah untuk pernyataan positif. Jawaban a diberi skor 4, jawaban b dengan skor 3, jawaban c dengan skor 2, dan jawaban d diberi skor 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, jawaban a diberi skor 1, jawaban b diberi skor 2, jawaban c diberi skor 3, dan jawaban d diberi skor 4.

G. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Validasi dan Perhitungan Reliabilitas

a. Uji Validasi Instrumen

Uji validasi instrumen mutu pendidikan dilakukan dengan pengujian validitas isi (*Content Validity*). Pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen yang di dalamnya terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Selanjutnya, setelah dikonsultasikan dengan ahli, instrumen diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir dengan instrumen dengan skor total.¹⁰⁴

Uji coba instrumen dilakukan pada guru di luar Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode...*, 129.

Wirasaba yang terdiri atas 30 orang responden uji coba, yaitu berasal dari MI Ma'arif NU Tidu sebanyak 9 orang, MI Ma'arif NU Bajong sebanyak 11 orang, dan MI Muhammadiyah Grecol sebanyak 10 orang.

Instumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti ...”instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”¹⁰⁵

Pengujian validitas item untuk instrumen mutu pendidikan menggunakan analisis dengan rumus koefisien *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson¹⁰⁶ yaitu:

(Rumus 1)

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

N : jumlah responden

X : skor item

Y : skor total

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen mutu pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja guru dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel penelitian menggunakan program SPSS 16,0 menunjukkan bahwa instrumen mutu pendidikan yang terdiri dari 20 item, terdapat 6 buah item yang tidak valid yaitu nomor 3, 7, 10, 13, 14, dan 20 karena nilai koefisien

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode...*, 121.

¹⁰⁶ Djaali dan Pudji Muldjono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Gramedia, 2008), hlm 53.

korelasinya lebih kecil dari nilai koefisien korelasi tabel untuk N 30, pada taraf signifikan 5%, yaitu 0,361. Maka item-item tersebut digugurkan dan dilakukan uji validitas yang ke dua. Output validasi data ke dua menunjukkan bahwa instrumen variabel Y adalah valid karena nilai koefisien korelasi setiap item di atas nilai r tabel sebagaimana dapat dilihat dalam lampiran.

Berdasarkan output SPSS sebagaimana terlampir, pada uji validitas instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 20 item, terdapat 5 item yang tidak valid yaitu nomor 3, 4, 7, 12, dan 20. Maka item-item tersebut digugurkan, dan dilakukan uji validitas data ke dua. Dari output ke dua dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel X1 (motivasi kerja) valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk N = 30, pada taraf signifikan 5% yaitu 0,361.

Berdasarkan output SPSS sebagaimana terlampir, pada uji validitas instrumen kinerja guru yang terdiri dari 20 item, terdapat 6 item yang tidak valid yaitu nomor 2, 4, 7, 15, 16, dan 18. Maka item-item tersebut digugurkan, dan dilakukan uji validitas ke dua. Dari output validasi data ke dua dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel X2 (kinerja guru) valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk N = 30, pada taraf signifikan 5% yaitu 0,361.

b. Perhitungan Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.¹⁰⁷

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metode...*, 121.

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode...*, 131.

Untuk menguji instrumen digunakan rumus Alpha sebagai berikut:¹⁰⁹

(Rumus 2)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian total

σ_1^2 : varian total

Untuk mencari varians butir digunakan rumus:

(Rumus 3)

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

N = Banyaknya responden

Untuk mempermudah dalam perhitungan maka menggunakan bantuan SPSS.

Item pertanyaan diujicobakan kepada 30 orang guru dengan jumlah seluruh soal ada 60. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel untuk dijadikan instrument penelitian. Untuk hasil uji coba dapat dilihat pada lampiran.

Hasil uji reliabilitas instrumen sebagaimana terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel mutu pendidikan adalah reliabel karena nilai $r = 0,716$ adalah masuk kategori tinggi jika dibanding dengan r table untuk $N = 30$ yaitu r table = $0,361$ sedangkan r hitung $0,716$, lebih besar dari r tabel, maka instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

¹⁰⁹ Djaali dan Muldjono, *Pengukuran ...*, hlm. 89.

Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja guru sebagaimana terlampir menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja reliabel karena nilai $\alpha = 0,722$ lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,361$.

Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru sebagaimana terlampir menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru reliabel karena nilai $\alpha = 0,722$ lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,361$.

2. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis, terdapat tiga pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu uji normalitas data, uji linieritas, dan uji homogenitas.¹¹⁰

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.¹¹¹ Teknik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan SPSS. “Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain *Kertas Peluang dan Chi Kuadrat*.”¹¹²

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y . Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keterkaitan koefisien garis regresi serta linearitas garis regresi. Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh tersebar secara linear atau tidak. Teknik yang digunakan adalah dengan SPSS pada harga F tuna cocok (*Deviation from*

¹¹⁰ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. (Jakarta: Grasindo, 2014), 86.

¹¹¹ Muhammad Ali Gunawan, *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*. (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 73.

¹¹² Sugiyono, *Metode ...*, hlm.172.

Linearity). Jika signifikansi di atas 0,05 maka data tersebar adalah linier.¹¹³

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk melihat bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama.¹¹⁴

Untuk menetapkan homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut: tentukan taraf signifikansi uji, misal 0,05 atau 0,01, lalu bandingkan signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi uji. Jika signifikansi yang diperoleh > dari taraf signifikansi uji, maka variansi setiap sampel homogen.¹¹⁵

H. Tehnik Analisis Data

1) Metode Deskriptif Persentase

Untuk menggambarkan bagaimanakah motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba Purbalingga digunakan rumus frekuensi relatif (angka persenan), yaitu¹¹⁶:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\% \quad (\text{Rumus 4})$$

Keterangan:

f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N= *Number of Cases* (jumlah frekuensi/ banyaknya individu)

p= angka persentase

¹¹³ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 86.

¹¹⁴ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 77.

¹¹⁵ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 85.

¹¹⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 43.

Kualifikasi dideskripsikan atas dasar skor rerata ideal (M_i) dan simpangan baku ideal (SD_i). Dengan menggunakan 5 jenjang kualifikasi, kriterianya dapat disusun seperti berikut:¹¹⁷

Sangat Baik	: $> (M_i + 1,5SD_i)$
Baik	: $(M_i + 0,5SD_i)$ s/d $(M_i + 1,5SD_i)$
Cukup	: $(M_i - 0,5SD_i)$ s/d $(M_i + 0,5SD_i)$
Buruk	: $(M_i - 1,5SD_i)$ s/d $(M_i - 0,5SD_i)$
Sangat Buruk	: $< (M_i - 1,5SD_i)$

Keterangan :

M_i = rata-rata ideal = $\frac{1}{2}$ (skor maksimum ideal + skor minimum ideal)

SD_i = simpangan baku ideal

= $\frac{1}{6}$ (skor maksimum ideal – skor minimum ideal)

2) Analisis Regresi

Analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan secara fungsional antara satu atau lebih variabel terikat, yang dinotasikan dengan Y dan variabel prediktor atau variabel bebas yang dinotasikan dengan $X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$ ¹¹⁸.

Regresi sederhana digunakan untuk metode regresi yang hanya mengkaji satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Secara umum persamaan regresi sederhana dengan satu prediktor dapat dirumuskan sebagai berikut:¹¹⁹

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Rumus 5})$$

\hat{Y} = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

¹¹⁷ Muhammad Ali Gunawan, *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*. (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 40.

¹¹⁸ Muhammad, *Statistik ...*, 177.

¹¹⁹ Sugiyono, *Metode ...*, 188.

Regresi linier ganda digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau dinaikturunkan. Analisis regresi ganda sebenarnya merupakan lanjutan dari regresi sederhana, hanya bedanya jumlah variabel yang dianalisis lebih dari satu variabel bebas.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (\text{Rumus 6})$$

Mekanisme pengujian signifikansi harga F-hitung pada analisis dengan SPSS sedikit berbeda dengan analisis secara manual. Pada analisis data dengan SPSS, signifikansi nilai F-hitung ditentukan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan. Bila nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka nilai F-hitung yang diperoleh signifikan, yang berarti H_a diterima.¹²⁰

Pada tabel output SPSS *Model Summary*, ditunjukkan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai koefisien determinasi atau sumbangan/kontribusi variabel independent / bebas terhadap variabel dependent.¹²¹

3) T-Tes

Terdapat beberapa rumus t-test yang digunakan untuk pengujian. Bila jumlah anggota sampel $n_1 = n_2$, dan varian homogen dapat digunakan salah satu rumus t-test baik *separated varians* (sampel terpisah) maupun *polled varians*. Untuk melihat harga t tabel digunakan $dk = n_1 + n_2 - 2$.¹²²

Dalam penelitian ini akan digunakan *T-Tes Independent Sample* (sampel tidak berhubungan/ berpasangan) karena yang dijadikan sampel adalah antara guru di MI Negeri Kragean dan guru di MI Negeri Wirasaba Purbalingga, dan sampel tersebut tidak saling berhubungan.

¹²⁰ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 201.

¹²¹ Muhammad, *Statistik ...*, hlm. 236.

¹²² Sugiyono, *Metode...*, 196.

Karena $n_1 = n_2$, dan varian homogen maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus t test¹²³

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Rumus 7})$$

Selanjutnya Untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak adalah dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung \leq dengan t tabel, maka H_0 diterima dan H_a di tolak sebaliknya apabila t hitung $>$ dengan t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada analisis SPSS, keputusan dapat diambil dengan melihat *t- test equality for mean*, jika nilai sig. yang diperoleh lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.¹²⁴

Untuk mengolah data kuantitatif, peneliti menggunakan program SPSS 16,0.

I. Hipotesis Statistik

6. H_0 : Tidak ada korelasi positif dan signifikan motivasi kerja dan kinerja guru di MI Negeri Krangean Purbalingga.
 H_a : Ada korelasi positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru di MI Negeri Krangean, Purbalingga.
7. H_0 : Tidak ada korelasi positif dan signifikan motivasi kerja dan kinerja guru di MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.
 H_a : Ada korelasi positif dan signifikan motivasi kerja dan kinerja guru di MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.
8. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean Purbalingga.

¹²³ Sugiyono, *Metode...*, 197.

¹²⁴ Muhammad, *Statistik ...*, 134.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean Purbalingga.

9. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

10. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean Purbalingga.

11. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

12. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean Purbalingga.

13. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba Purbalingga.

14. Ho : Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

Ha : Ada perbedaan motivasi kerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

15. Ho : Tidak ada perbedaan kinerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

Ha : Ada perbedaan kinerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

16. Ho : Tidak ada perbedaan mutu pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

Ha : Ada perbedaan mutu pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba, Purbalingga.

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

MOTIVASI KERJA, KINERJA GURU, DAN MUTU PENDIDIKAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Secara Umum

a. Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Gambaran tentang motivasi kerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba Purbalingga dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Kriteria Variabel Penelitian Motivasi Kerja Guru

No	Skor Perolehan	Kriteria
1	>48,75	Sangat Baik
2	41,25 s.d 48,75	Baik
3	33,75 s.d 41,25	Cukup
4	26,25 s.d 33,75	Buruk
5	<33,75	Sangat Buruk

Tabel 5
Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru
MIN Kragean dan MIN Wirasaba

Jumlah Populasi	Skor Rata-rata	Kriteria
36	53,28	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 53,28. Secara rinci motivasi kerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru
MIN Krangean dan MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	31	86,1
2	Baik	4	11,1
3	Cukup	1	2,8
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	36	100

Dalam rangka mengungkap variabel motivasi kerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba digunakan 15 item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase diketahui motivasi kerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba sebanyak 31 orang (86,1 %) memiliki motivasi kerja Sangat Baik , sebanyak 4 orang (11,1%) memiliki motivasi kerja Baik, dan 1 orang (2,8%) memiliki motivasi kerja cukup.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui gambaran kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba digunakan 14 item soal, dengan indikator mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Gambaran tentang kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 7
Kriteria Variabel Penelitian Kinerja Guru

No	Skor Perolehan	Kriteria
1	>45,5	Sangat Baik
2	38,5 s.d 45,5	Baik
3	31,5 s.d 38,5	Cukup
4	24,5 s.d 31,5	Buruk
5	<24,5	Sangat Buruk

Tabel 8
Gambaran Variabel Kinerja Guru
MIN Kragean dan MIN Wirasaba

Jumlah Populasi	Skor Rata-rata	Kriteria
36	46,75	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,75. Secara rinci kinerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru
MIN Kragean dan MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	22	61,11
2	Baik	12	33,33
3	Cukup	2	5,56
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	36	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel kinerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba diketahui sebanyak 22 orang (61,11%) guru memiliki kinerja sangat baik, sebanyak 12

orang (33,33%) guru memiliki kinerja baik, 2 orang (5,56%) guru memiliki kinerja cukup, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja yang buruk atau sangat buruk.

c. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah kesesuaian proses yang dilaksanakan dan produk yang dihasilkan oleh pendidikan dengan yang dipersyaratkan. Gambaran mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba digali dengan menggunakan 14 item soal dengan indikator terpenuhinya beberapa hal pokok, yaitu Perbaikan Terus-menerus (*Continuous Improvement*), Standar Mutu (*Quality Assurance*), Perubahan Kultur (*Change of Culture*), Perubahan Organisasi (*Upside- Down Organization*), dan Hubungan dengan Pelanggan (*Keeping Close to The Customer*).

Gambaran tentang mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut.

Tabel 10
Kriteria Variabel Penelitian Mutu Pendidikan

No	Skor Perolehan	Kriteria
1	>45,5	Sangat Baik
2	38,5 s.d 45,5	Baik
3	31,5 s.d 38,5	Cukup
4	24,5 s.d 31,5	Buruk
5	<24,5	Sangat Buruk

Tabel 11
Gambaran Variabel Mutu Pendidikan
MIN Kragean dan MIN Wirasaba

Jumlah Populasi	Skor Rata-rata	Kriteria
36	47,78	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa mutu pendidikan MIN Kragean dan MIN Wirasaba tergolong dalam

kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,78. Secara rinci mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan
MIN Kragean dan MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	28	77,78
2	Baik	7	19,44
3	Cukup	1	2,78
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	36	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel mutu pendidikan MIN Kragean dan MIN Wirasaba diketahui sebanyak 28 orang (77,78%) guru menyatakan mutu pendidikan sangat baik, sebanyak 7 orang (19,44%) guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori baik, 1 orang (2,78%) guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori cukup, dan tidak ada guru yang menyatakan mutu pendidikan dalam kategori buruk atau sangat buruk.

2. Deskripsi Secara Khusus

a. MIN Kragean

1) Motivasi Kerja Guru

Gambaran tentang motivasi kerja guru di MIN Kragean Purbalingga dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut ini.

Tabel 13
Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Kragean

Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Kriteria
18	53,16	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru MIN Kragean tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 53,16. Secara rinci motivasi kerja guru di MIN Kragean dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Kragean

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	83,33
2	Baik	2	11,11
3	Cukup	1	5,56
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	18	100

Dalam rangka mengungkap variabel motivasi kerja guru MIN Kragean digunakan 15 item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase diketahui motivasi kerja guru MIN Kragean sebanyak 15 orang (83,33 %) memiliki motivasi kerja Sangat Baik , sebanyak 2 orang (11,11%) memiliki motivasi kerja Baik, dan 1 orang (5,56%) memiliki motivasi kerja cukup.

2) Kinerja Guru

Gambaran tentang kinerja guru MIN Kragean dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 15
Gambaran Variabel Kinerja Guru MIN Kragean

Jumlah Populasi	Skor Rata-rata	Kriteria
18	46,78	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh guru MIN Kragean tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78. Secara rinci kinerja

guru di MIN Kragean dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru MIN Kragean

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	55,56
2	Baik	8	44,44
3	Cukup	0	0,0
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	18	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel kinerja guru MIN Kragean diketahui sebanyak 10 orang (55,56%) guru memiliki kinerja sangat baik, sebanyak 8 orang (44,44%) guru memiliki kinerja baik, tidak ada guru yang memiliki kinerja cukup, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja yang buruk atau sangat buruk.

3) Mutu Pendidikan

Gambaran tentang mutu pendidikan di MIN Kragean dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut ini.

Tabel 17
Gambaran Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean

Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Kriteria
18	47,55	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa mutu pendidikan MIN Kragean tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,55. Secara rinci mutu pendidikan di MIN Kragean dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan MIN Kragean

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	72,22
2	Baik	5	27,78
3	Cukup	0	0
4	Buruk	0	0
5	Sangat Buruk	0	0
	Jumlah	18	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel mutu pendidikan MIN Kragean diketahui sebanyak 13 orang (72,22%) guru menyatakan mutu pendidikan sangat baik, sebanyak 5 orang (27,78%) guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori baik, tidak ada guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori cukup, dan tidak ada guru yang menyatakan mutu pendidikan dalam kategori buruk atau sangat buruk.

b. MIN Wirasaba

1) Motivasi Kerja Guru

Gambaran tentang motivasi kerja guru di MIN Wirasaba Purbalingga dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut ini.

Tabel 19
Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Wirasaba

Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Kriteria
18	53,39	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru MIN Wirasaba tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 53,39. Secara rinci motivasi kerja guru di MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	88,9
2	Baik	2	11,1
3	Cukup	0	0
4	Buruk	0	0
5	Sangat Buruk	0	0
	Jumlah	18	100

Dalam rangka mengungkap variabel motivasi kerja guru MIN Wirasaba digunakan 15 item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase diketahui motivasi kerja guru MIN Wirasaba sebanyak 16 orang (88,9 %) memiliki motivasi kerja Sangat Baik , sebanyak 2 orang (11,1%) memiliki motivasi kerja Baik, dan tidak ada guru yang memiliki motivasi kerja dalam kriteria cukup, buruk, atau sangat buruk.

2) Kinerja Guru

Gambaran tentang kinerja guru MIN Wirasaba dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 21
Gambaran Variabel Kinerja Guru MIN Wirasaba

Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Kriteria
18	46,72	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh guru MIN Wirasaba tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,72. Secara rinci kinerja guru di MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	66,67
2	Baik	4	22,22
3	Cukup	2	11,11
4	Buruk	0	0,0
5	Sangat Buruk	0	0,0
	Jumlah	18	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel kinerja guru MIN Wirasaba diketahui sebanyak 12 orang (66,67%) guru memiliki kinerja sangat baik, sebanyak 4 orang (22,22%) guru memiliki kinerja baik, sebanyak 2 orang (11,11%) guru memiliki kinerja cukup, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja yang buruk atau sangat buruk.

3) Mutu Pendidikan

Gambaran tentang mutu pendidikan di MIN Wirasaba dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut ini.

Tabel 23
Gambaran Variabel Mutu Pendidikan MIN Wirasaba

Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Kriteria
18	48,00	Sangat Baik

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa mutu pendidikan MIN Wirasaba tergolong dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 48,00. Secara rinci mutu pendidikan di MIN Wirasaba dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 24
Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Pendidikan MIN Wirasaba

No	Kriteria	F	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	83,33
2	Baik	2	11,11
3	Cukup	1	5,56
4	Buruk	0	0
5	Sangat Buruk	0	0
	Jumlah	18	100

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif persentase variabel mutu pendidikan MIN Wirasaba diketahui sebanyak 15 orang (83,33%) guru menyatakan mutu pendidikan sangat baik, sebanyak 2 orang (11,11%) guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori baik, 1 orang (5,56%) guru menyatakan mutu pendidikan dalam kategori cukup, dan tidak ada guru yang menyatakan mutu pendidikan dalam kategori buruk atau sangat buruk.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Validitas Data

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel penelitian menggunakan program SPSS 16,0 menunjukkan bahwa data instrumen mutu pendidikan yang terdiri dari 14 item, nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel untuk N 36, pada taraf signifikan 5%, yaitu 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa data instrumen variabel mutu pendidikan adalah valid karena nilai koefisien korelasi setiap item di atas nilai r tabel sebagaimana dapat dilihat dalam lampiran.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel penelitian menggunakan program SPSS 16,0 menunjukkan bahwa data instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 15 item, nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel untuk N 36, pada taraf signifikan

5%, yaitu 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa data instrumen variabel motivasi kerja adalah valid karena nilai koefisien korelasi setiap item di atas nilai r tabel sebagaimana dapat dilihat dalam lampiran.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel penelitian menggunakan program SPSS 16,0 menunjukkan bahwa data instrumen kinerja guru yang terdiri dari 14 item, nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel untuk N 36, pada taraf signifikan 5%, yaitu 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa data instrumen variabel kinerja guru adalah valid karena nilai koefisien korelasi setiap item di atas nilai r tabel sebagaimana dapat dilihat dalam lampiran.

2. Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas instrumen sebagaimana terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel mutu pendidikan adalah reliabel karena nilai $\alpha = 0,745$ adalah masuk kategori tinggi jika dibanding dengan r table untuk $N = 36$ yaitu $r \text{ table} = 0,329$ sedangkan $\alpha = 0,745$, lebih besar dari r tabel, maka instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja guru sebagaimana terlampir menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja reliabel karena nilai $\alpha = 0,757$ lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,329.

Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru sebagaimana terlampir menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru reliabel karena nilai $\alpha = 0,859$ lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,329.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dari hasil analisis SPSS terlihat *Plot of Regression Standardized*, sebagaimana terlampir, grafik yang diperoleh ternyata titik-titik mendekati garis

diagonal, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah *Chi Kuadrat*. Berdasarkan output SPSS hasil perhitungan *Chi Kuadrat* sebagaimana terlampir ditemukan signifikansi untuk variabel motivasi adalah $0,665 > 0,05$, untuk variabel kinerja guru adalah $0,612 > 0,05$, dan untuk variabel mutu pendidikan adalah $0,141 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh tersebar secara linear atau tidak. Hasil analisis menggunakan SPSS sebagaimana terlampir, menunjukkan bahwa harga F tuna cocok (*Deviation from Linearity*) untuk pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan sebesar 0,833 dengan signifikansi 0,625 (di atas 0,05). Sedangkan untuk pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan sebesar 1,615 dengan signifikansi 0,160 (di atas 0,05). Berarti model regresi adalah linier.

5. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk melihat bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Untuk menetapkan homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut: taraf signifikansi uji ditetapkan 0,05. Jika taraf signifikansi yang diperoleh $>$ taraf signifikansi uji, maka variansi setiap sample adalah homogen.

Ternyata, dari pengujian statistik *Compare Means* sebagaimana terlampir, pada output SPSS tampak dalam tabel *Test of Homogeneity of Variances* signifikansi yang diperoleh untuk variabel motivasi adalah

0,102 > 0,05 dan untuk variabel kinerja adalah 0,068 > 0,05. Dengan demikian data penelitian adalah homogen.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan secara fungsional antara satu atau lebih variabel terikat yang dinotasikan dengan y dan variabel bebas atau variabel prediktor yang dinotasikan dengan x_1, x_2, \dots, x_p .

Umumnya, istilah regresi sederhana digunakan untuk metode regresi yang hanya mengkaji satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Sedangkan regresi ganda digunakan dalam analisis di mana jumlah variabel bebas lebih dari satu.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap mutu pendidikan, dan apakah kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan serta berapa besar sumbangan atau kontribusi masing-masing variabel motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba. Sedangkan Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, dan kinerja guru bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba.

Hasil perhitungan analisis regresi yang dilakukan melalui analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil yang selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Pada analisis data dengan SPSS, signifikansi nilai F-hitung ditentukan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan. Bila nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka nilai F-hitung yang diperoleh signifikan, yang berarti H_0 diterima.

a. MIN Kranglean

1) Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru MIN Kranglean (X_2) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20,465 + 0,495 X_1$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,495 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja sebesar 0,495.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN Kranglean diterima.

Pada tabel output SPSS *Model Summary*, ditunjukkan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai koefisien determinasi atau sumbangan/ kontribusi variabel independent / bebas terhadap variabel dependent. Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,385.. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel kinerja guru MIN Kranglean secara parsial = $0,385 \times 100\% = 38,5\%$. Jadi kontribusi

variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 38,5%, sedangkan 61,5% merupakan variabel lain.

2) Motivasi Kerja (X_1) terhadap Mutu Pendidikan (X_2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap mutu pendidikan MIN Kranglean (Y) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 26,296 + 0,4 X_1$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,495 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan mutu pendidikan sebesar 0,4.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan MIN Kranglean diterima.

Pada tabel output SPSS *Model Summary*, ditunjukkan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai koefisien determinasi atau sumbangan/ kontribusi variabel independent / bebas terhadap variabel dependent. Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,276. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel mutu pendidikan MIN Kranglean secara parsial = $0,276 \times 100\% = 27,6\%$. Jadi kontribusi

variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 27,6%, sedangkan 72,4% merupakan variabel lain.

3) Kinerja Guru (X_2) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh kinerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan MIN Kragean (Y) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 47,089 + 0,10 X_2$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel kinerja guru sebesar 0,10 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan mutu pendidikan sebesar 0,10.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,967 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan MIN Kragean ditolak.

Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (kinerja guru) terhadap variabel terikat mutu pendidikan MIN Kragean secara parsial = $0,000 \times 100\% = 0\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0%.

b. MIN Wirasaba

1) Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru MIN Wirasaba (X_2) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 17,346 + 1,2 X_1$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,2 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja sebesar 1,2.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN Wirasaba diterima.

Pada tabel output SPSS *Model Summary*, ditunjukkan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai koefisien determinasi atau sumbangan/ kontribusi variabel independent / bebas terhadap variabel dependent. Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,746 Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel kinerja guru MIN Wirasaba secara parsial = $0,746 \times 100\% = 74,6\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 74,6%, sedangkan 25,4% merupakan variabel lain.

2) Motivasi Kerja (X_1) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba (Y) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 16,558 + 0,589 X_1$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,589 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan mutu pendidikan sebesar 0,589.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba diterima.

Pada tabel output SPSS *Model Summary*, ditunjukkan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai koefisien determinasi atau sumbangan/ kontribusi variabel independent / bebas terhadap variabel dependent. Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,365. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat mutu pendidikan MIN Wirasaba secara parsial = $0,365 \times 100\% = 36,5\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 36,5%, sedangkan 63,5% merupakan variabel lain.

3) Kinerja Guru (X_2) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh kinerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba (Y) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 26,787 + 0,454 X_2$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh koefisien regresi variabel kinerja guru sebesar 0,454 yang berarti bahwa setiap terjadi

peningkatan atau kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan mutu pendidikan sebesar 0,454.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba diterima.

Pada tabel hasil analisis program SPSS menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,419. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (kinerja guru) terhadap variabel terikat mutu pendidikan MIN Wirasaba secara parsial = $0,419 \times 100\% = 41,9\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 41,9% sedangkan 58,1% merupakan pengaruh variabel lain.

2. Analisis Regresi Ganda

a. MIN Krangean

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean.

Untuk mengetahui nilai konstanta dan koefisien regresi dilihat pada tabel *Coefficients*, pada kolom *Unstandardized Coefficients*. Di mana nilai konstanta (a) sebesar 36,336 dan $b_1 = 0,643$, dan $b_2 = 0,491$. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan MIN Krangean (Y) secara bersama-sama sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 36,336 + 0,643X_1 + 0,491 X_2$$

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,013 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan MIN Kragean diterima.

Pada tabel hasil analisis program SPSS *Model Summary*, menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,438. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja dan kinerja guru) terhadap variabel terikat mutu pendidikan MIN Kragean secara simultan = $0,438 \times 100\% = 43,8\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 43,8%, sedangkan 56,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 25
Rangkuman Regresi MIN Kragean

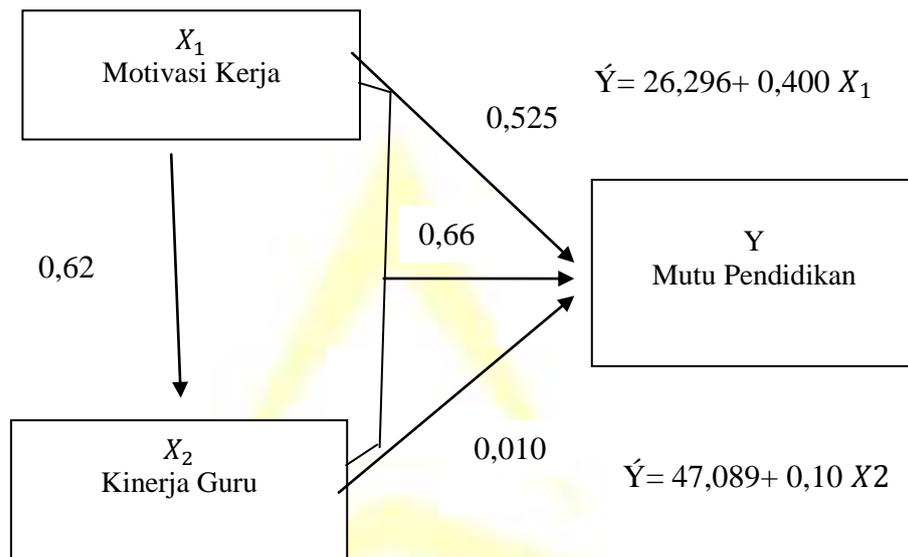
Variabel	Sig. Hitung	Sig. yang ditetapkan	Ha	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	0,006	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,025	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,967	0,05	Ditolak	Tidak ada pengaruh signifikan
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,013	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan

Tabel 26
Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel	Kontribusi
Motivasi Kerja	$0,276 \times 100\% = 27,6\%$

Kinerja Guru $0,000 \times 100\% = 0\%$
 Motivasi Kerja dan Kinerja Guru $0,438 \times 100\% = 43,8\%$

Gambar 2
 Koefisien Korelasi dan Persamaan Regresi antar Variabel



b. MIN Wirasaba

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba.

Untuk mengetahui nilai konstanta dan koefisien regresi dilihat pada tabel *Coefficients*, pada kolom *Unstandardized Coefficients*. Di mana nilai konstanta (a) sebesar 22,564 dan $b_1 = 0,173$, dan $b_2 = 0,346$. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba (Y) secara bersama-sama sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 22,564 + 0,173X_1 + 0,346 X_2$$

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,015 < 0,05$

sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan MIN Wirasaba diterima.

Pada tabel hasil analisis program SPSS *Model Summary*, menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,427. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah mengalikan *R Square* dengan 100%. Besarnya kontribusi variabel bebas (motivasi kerja dan kinerja guru) terhadap variabel terikat mutu pendidikan MIN Wirasaba secara simultan = $0,427 \times 100\% = 42,7\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 42,7%, sedangkan 57,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 27
Rangkuman Regresi MIN Wirasaba

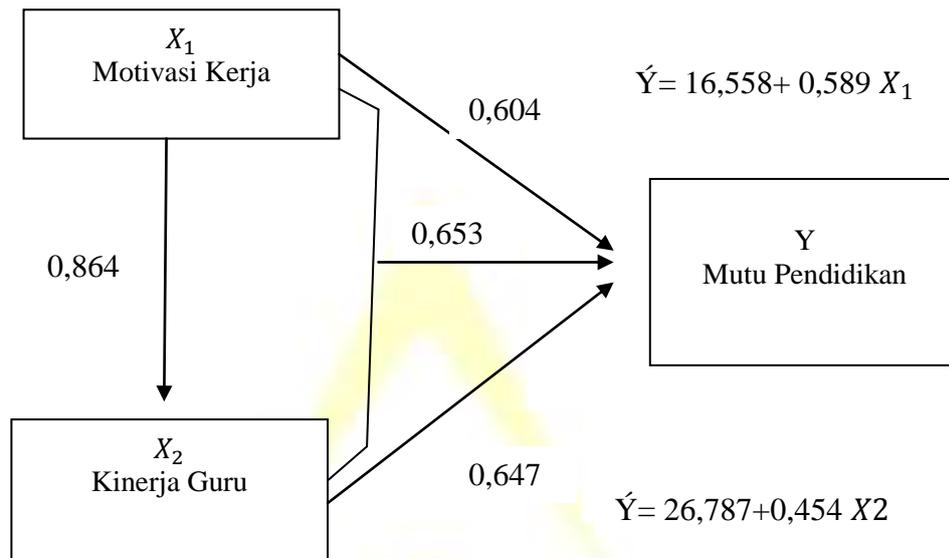
Variabel	Sig. Hitung	Sig. Yang ditetapkan	Ha	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	0,000	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,008	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,004	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,015	0,05	Diterima	Ada pengaruh signifikan

Tabel 28
Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel	Kontribusi
Motivasi Kerja	$0,365 \times 100\% = 36,5\%$

Kinerja Guru $0,419 \times 100\% = 41,9\%$
 Motivasi Kerja dan Kinerja Guru $0,427 \times 100\% = 42,7\%$

Gambar 3
 Koefisien Korelasi dan Persamaan Regresi antar Variabel



3. Analisis Perbandingan

a. Motivasi Kerja

Uji t-test digunakan untuk menjawab hipotesis yaitu adakah perbedaan motivasi kerja guru antara MIN Krangean dan MIN Wirasaba. Aturan keputusan bahwa pada perhitungan dengan SPSS yang dilihat adalah nilai p (*probabilitas*) yang ditunjukkan oleh nilai sig. (2-tailed). Dengan aturan keputusan, jika nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pada tabel *Independent Sample Test* dalam output SPSS sebagaimana terlampir, pada kolom *Levene's Test for Equality of Variance* terlihat bahwa sig. $0,917 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa varian dari kedua kelompok sampel tidak berbeda atau sama. Sedangkan untuk kolom *t-test equality for mean* diperoleh nilai sig. = $0,917$ yang jauh lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian H_0 diterima,

artinya bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja guru MIN Kragean dengan motivasi kerja guru MIN Wirasaba.

b. Kinerja Guru

Pada tabel *Independent Sample Test* kolom *t-test equality for mean* diperoleh nilai sig. = 0,978 yang jauh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima, artinya bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja guru MIN Kragean dengan kinerja guru MIN Wirasaba.

c. Mutu Pendidikan

Pada tabel *Independent Sample Test* dalam output SPSS sebagaimana terlampir, pada kolom *Levene's Test for Equality of Variance* terlihat bahwa sig. 0,586 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian dari kedua kelompok sampel tidak berbeda atau sama. Sedangkan untuk kolom *t-test equality for mean* diperoleh nilai sig. = 0,774 yang jauh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima, artinya bahwa tidak ada perbedaan mutu pendidikan antara MIN Kragean dan MIN Wirasaba.

Tabel 29
Hasil Uji t-test

Variabel	Sig. hitung	Sig. yang ditetapkan	Ha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,901	0,05	Ditolak	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
Kinerja Guru	0,978	0,05	Ditolak	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
Mutu Pendidikan	0,774	0,05	Ditolak	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan

d. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_1)

Dari hasil analisis regresi motivasi kerja dengan kinerja guru di MI Negeri Kragean didapat koefisien korelasi $r = 0,621$. Sedangkan dari analisis regresi motivasi kerja dengan kinerja guru di MI Negeri Wirasaba didapat koefisien korelasi $r = 0,864$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Wirasaba lebih kuat dibanding di MIN Kragean. Namun demikian selisih koefisien korelasi hanya sebesar 0,243. Artinya motivasi kerja benar-benar memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

e. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dengan kontribusi sebesar 27,6%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, motivasi kerja memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 36,5%. Hal ini berarti motivasi kerja guru di MI Negeri Wirasaba lebih berpengaruh terhadap mutu pendidikan daripada di MI Negeri Kragean.

f. Kinerja Guru (X_2) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui kinerja guru memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dengan kontribusi sebesar 0%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, kinerja guru memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 41,9%. Hal ini berarti kinerja guru memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba. Sedangkan kinerja guru tidak

memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean.

g. Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dengan kontribusi sebesar 43,8%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 42,7 %. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di kedua madrasah ini tidak ada perbedaan yang besar, bahkan dapat dikatakan tidak ada perbedaan. Motivasi kerja memberikan pengaruh cukup besar terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan di MIN Wirasaba. Sedangkan kinerja guru memberikan pengaruh cukup besar terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba, namun tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dalam memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan. Dan mutu pendidikan bukan hanya ditentukan atau dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja guru saja.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi

a. MIN Kragean

Berdasarkan analisis hasil regresi motivasi kerja (X_1), kinerja guru (X_2), dan mutu pendidikan (Y) diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

Tabel 30
Temuan Penting Hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja,
Kinerja Guru, dan Mutu Pendidikan di MIN Krangean

No	Variabel	Besarnya Pengaruh	Keterangan
1	$X_1 \rightarrow X_2$	38,5%	Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 38,5% terhadap kinerja guru
2	$X_1 \rightarrow Y$	27,6%	Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap mutu pendidikan
3	$X_2 \rightarrow Y$	0%	Kinerja guru memberikan pengaruh -0 % atau dapat dikatakan kinerja guru tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.
4	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	43,8%	Motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan dengan besar sumbangan determinasi adalah 43,8%.

Uji hipotesis dari hasil analisis regresi dapat diketahui motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dengan kontribusi sebesar 43,8%. Namun secara parsial, motivasi kerja berpengaruh

sebesar 27,6 % sedangkan kinerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mutu pendidikan di MIN Kragean sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Oleh karena itu motivasi guru harus terus ditingkatkan agar mutu pendidikan juga terus meningkat. Motivasi kerja guru sangat penting mengingat eksistensi guru sebagai ujung tombak yang mengantarkan dinamika prestasi belajar siswa. Hal ini tersurat dalam istilah pendidik yang dapat diidentifikasi dengan istilah guru, secara terminologis dapat diartikan sebagaimana penegasan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Namun demikian, guru sebagai pendidik di sekolah/madrasah harus dapat menempatkan posisinya sebagai seseorang yang menaruh motivasi pada suatu pekerjaan di bidang pendidikan dan pengajaran dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menguasai dan menjalankan pembelajaran sebaik-baiknya. Oleh karena itu bagi seorang guru yang kurang berhasrat (memiliki motivasi) pada suatu pekerjaan, ia akan kurang berusaha bahkan akan mengabaikannya. Dengan demikian, besar kecilnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya hasil yang diperolehnya.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan atau kegiatan belajar mengajar di sekolah atau madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru menggerakkan dan mempengaruhi kesiapan guru dalam memulai rangkaian kegiatan dalam perilaku kerjanya. Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah laku seorang guru. Motivasi kerja memberikan perubahan energi dalam diri seorang guru dengan munculnya perasaan yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya suatu tujuan.

Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean harus pula memahami fungsi motivasi bagi kedudukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain motivasi mempengaruhi besarnya cita-cita. Misalnya seseorang yang termotivasi pada kepemimpinan, maka ia akan bercita-cita menjadi kepala desa, atau kepala sebuah lembaga. Motivasi juga merupakan tenaga pendorong yang kuat untuk menguasai suatu pekerjaan, meskipun dalam kondisi dan suasana yang kurang mendukung. Motivasi mempengaruhi intensitas kerja seseorang, sehingga meskipun setiap guru memiliki tugas kerja yang sama, akan tetapi kinerja mereka berbeda. Perbedaan ini dipengaruhi oleh tingkat motivasi. Motivasi akan mengantarkan seorang guru kepada pengalaman-pengalaman yang memungkinkan mereka dapat bekerja lebih baik karena motivasi memberi semangat dan mengaktifkan para guru untuk selalu berminat dan siap dalam bekerja. Motivasi akan membantu guru memusatkan perhatian pada tugas tertentu untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi membantu guru untuk memenuhi kebutuhan akan hasil kerja.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dengan kontribusi 43,8%, sedangkan 56,2% merupakan variabel lain.

b. MIN Wirasaba

Berdasarkan analisis hasil korelasi motivasi kerja (X_1), kinerja guru (X_2), dan mutu pendidikan (Y) diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

Tabel 31
Temuan Penting Hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Mutu Pendidikan di MIN Wirasaba

No	Variabel	Besarnya Pengaruh	Keterangan
1	$X_1 \rightarrow X_2$	74,6%	Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 74,6% terhadap kinerja guru
2	$X_1 \rightarrow Y$	36,5%	Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap mutu pendidikan
3	$X_2 \rightarrow Y$	41,9%	Kinerja guru memberikan pengaruh -41,9% atau dapat dikatakan kinerja guru tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.
4	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	42,7 %	Motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan dengan besar

sumbangan determinasi adalah 42,7 %.

Uji hipotesis dari hasil analisis jalur dapat diketahui motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba dengan kontribusi sebesar 42,7%. Namun secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan karena memberikan kontribusi sebesar 36,5% sedangkan kinerja guru memberikan pengaruh sebesar 41,9%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mutu pendidikan di MIN Wirasaba sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Oleh karena itu kinerja guru harus terus ditingkatkan agar mutu pendidikan juga terus meningkat. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba harus diupayakan lagi kualitasnya agar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa mengutamakan kepentingan prestasi belajar siswa dibandingkan dengan kepentingan guru sendiri. Upaya pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional seharusnya dilaksanakan dengan berdasarkan pada 4 (empat) kompetensi dasar, yaitu memiliki: Kompetensi pedagogis, Kompetensi kognitif, Kompetensi personaliti, dan Kompetensi sosial.

Oleh karena itu, seorang guru sebagai pendidik selain terampil mengajar, juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik. Kompetensi dalam pendidikan perlu dimaknai *he does his job well*. Artinya, guru sebagai pendidik haruslah orang yang memiliki insting pendidik, paling tidak mengerti dan memahami peserta didik. Guru sebagai pendidik harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Guru sebagai pendidik juga harus memiliki sikap integritas profesional. Dengan integritas barulah, sang guru menjadi teladan.

Mengingat hasil penelitian tentang Kinerja guru MIN Wirasaba adalah sudah sangat baik, maka guru sebagai pendidik dan pihak lembaga madrasah harus dapat lebih memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya serta dapat diterapkan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa secara substansial merupakan hasil dari evaluasi belajar siswa sebagai bentuk dari sarana untuk memberikan penilaian kepada para siswa atas proses belajar yang telah ditempuh, memiliki tiga obyek yaitu ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor.

Dalam menerapkan kinerja tersebut, guru juga harus dapat pula menerapkan perannya sebagai evaluator di kelas sehingga dalam evaluasi tersebut, guru/pendidik sebagai evaluator dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar dituntut untuk mengevaluasi secara menyeluruh terhadap peserta didik, baik dari segi pemahamannya terhadap materi atau bahan pelajaran yang telah diberikan (aspek kognitif), maupun dari segi penghayatan (aspek afektif) dan pengamalannya (aspek psikomotor). Ketiga aspek ini merupakan ranah kejiwaan yang sangat erat sekali dalam berkaitan sehingga ketiganya tidak mungkin lagi untuk dipisahkan dari kegiatan atau proses evaluasi hasil belajar itu sendiri.

Upaya guru MIN Wirasaba kabupaten Purbalingga dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam tugas dan fungsinya sebagai guru antara lain:

- a. Menyusun program pembelajaran dengan aspeknya memahami kurikulum, memahami prinsip psikologi pendidikan, memahami silabus, menyusun rencana pembelajaran.
- b. Melaksanakan program pembelajaran dengan aspek menciptakan iklim belajar yang kondusif, mengelola interaksi dan kelas.

- c. Melaksanakan evaluasi belajar dan melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar serta melaksanakan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan.
- d. Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, memiliki kelaianan, atau memiliki bakat khusus.
- e. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.
- f. Melaksanakan pengembangan pofesi.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan regresi ganda dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba dengan kontribusi 42,7%, sedangkan 57,3% merupakan variabel lain.

2. Analisis Perbandingan

Tabel 32
 Temuan Penting Hasil Penelitian Perbandingan Motivasi Kerja, Kinerja Guru , dan Mutu Pendidikan di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba

No	Variabel	Objek Penelitian		Keterangan
		MIN Kragean	MIN Wirasaba	
1	$X_1 \rightarrow X_2$	38,5%	74,6%	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Wirasaba lebih besar daripada di MIN Kragean
2	$X_1 \rightarrow Y$	27,6%	36,5%	Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba lebih besar daripada di MIN

3	$X_2 \rightarrow Y$	0%	41,9%	Krangean Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MI N Wirasaba lebih besar daripada di MI N Krangean
4	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	43,8%	42,7%	Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MI N Krangean lebih besar daripada di MI N Wirasaba
5	X_1	Rata-rata=53,16	Rata-rata=53,39	Tidak terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja antara MI N Krangean dan MI Negeri Wirasaba dengan Sig. = 0,901. Akan tetapi dapat dikatakan motivasi kerja di MI N Wirasaba lebih baik daripada di MI N Krangean
6	X_2	Rata-rata=46,78	Rata-rata=46,72	Tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja guru antara MI N Krangean dan MI Negeri Wirasaba dengan Sig. = 0,978. Akan tetapi dapat dikatakan kinerja guru di MI N Krangean lebih baik daripada di MI N Wirasaba
7	Y	Rata-rata=47,55	Rata-rata=48,00	Tidak terdapat perbedaan signifikan mutu pendidikan antara MI N Krangean dan MI N Wirasaba dengan Sig. = 0,774. Akan tetapi dapat dikatakan mutu pendidikan di MI N Wirasaba lebih baik daripada di MI N Krangean

Hasil analisis komparasi dan temuan-temuan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba

Dari hasil analisis regresi motivasi kerja dengan kinerja guru di MI Negeri Krangean didapat koefisien korelasi $r = 0,621$. Sedangkan dari analisis regresi motivasi kerja dengan kinerja guru di MI Negeri Wirasaba didapat koefisien korelasi $r = 0,864$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Wirasaba lebih kuat dibanding di MIN Krangean. Namun demikian selisih koefisien korelasi hanya sebesar 0,243. Artinya motivasi kerja benar-benar memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba.

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dengan kontribusi sebesar 27,6%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, motivasi kerja memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 36,5%. Hal ini berarti motivasi kerja guru di MI Negeri Wirasaba lebih berpengaruh terhadap mutu pendidikan daripada di MI Negeri Krangean. Perbedaan besarnya pengaruh ini menurut penulis kemungkinan terjadi karena beberapa faktor di antaranya, karena perbedaan para guru dalam menetapkan target dalam melaksanakan tugas. Tidak semua guru selalu melakukan hal ini. Faktor berikutnya adalah faktor semangat dalam menghadapi tugas yang berat, yang tentunya akan sangat berbeda-beda antara satu guru dengan lainnya. Faktor berikutnya adalah

perbedaan sikap guru dalam menanggapi adanya *reward and punishment*. Ada guru yang senang dan setuju dengan adanya penghargaan dan hukuman karena memandang itu sebagai sebuah konsekuensi dari adanya aturan. Tetapi ada guru yang kurang setuju dengan hal itu karena sangat condong kepada alasan-alasan manusiawi.

Mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kinerja dari seluruh komponen organisasi, desain kurikulum, bangunan standar, sistem dan prosedur yang tepat, penjadwalan kegiatan yang konsisten, sumber daya yang cukup, pengembangan staf yang memadai, komunikasi yang efektif, dan tersedianya perlengkapan-perengkapan. Apabila motivasi kerja hanya memberikan kontribusi 36,5% terhadap mutu pendidikan, hal ini berarti ada faktor lain yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba. Menurut pengamatan penulis, pengembangan staf yang memadai, serta komunikasi yang efektif lebih memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba. MI Negeri Wirasaba terus maju dan berkembang terbukti dengan jumlah siswa yang terus meningkat secara signifikan dalam tiga tahun terakhir. Sebagai sebuah satuan kerja tersendiri, rekrutmen guru yang dilakukan oleh MI Negeri Wirasaba bukan suatu hal yang sulit. MI Negeri Wirasaba dapat merekrut guru Madrasah Ibtidaiyah PNS yang dipandang kompeten sesuai dengan kebutuhan. Di samping itu, komunikasi di MI Negeri Wirasaba berjalan efektif baik antara sesama siswa, sesama guru, antara guru dengan siswa, antara guru dengan pimpinan, dengan komite, dengan *stake holder*, dan yang paling utama adalah komunikasi dengan wali murid yaitu melalui adanya paguyuban wali murid di setiap kelas. Melalui paguyuban inilah wali murid aktif memberikan masukan dan mengutarakan apa yang menjadi harapan dan keinginan mereka tentang pendidikan anak-anaknya. Wali murid,

komite, pimpinan, dan para guru saling mendukung dalam setiap kegiatan yang bersifat meningkatkan mutu pendidikan.

- c. Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui kinerja guru memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean dengan kontribusi sebesar 0%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, kinerja guru memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 41,9%. Hal ini berarti kinerja guru memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Wirasaba. Sedangkan kinerja guru tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Krangean. Perbedaan pengaruh kinerja guru kemungkinan disebabkan oleh perbedaan keterampilan para guru dalam bekerja. Penilaian tentang ketrampilan seseorang dalam bekerja tidak bisa dilakukan oleh diri sendiri karena hal itu cenderung kepada subjektivitas.

Mutu pendidikan di MI Negeri Krangean bukan ditentukan oleh kinerja guru, tetapi oleh faktor yang lain. Menurut pendapat penulis, faktor lain yang memberikan pengaruh lebih besar adalah terpenuhinya standar dari semua komponen pendidikan, terutama tercukupinya sumber daya dan perlengkapan-perengkapan. Jumlah siswa yang cenderung stabil memungkinkan tata kelola administrasi dan sumber daya dengan dinamika yang tidak terlalu tinggi. Hal ini memungkinkan MI Negeri Krangean fokus dalam mempertahankan mutu pendidikan dan mengevaluasi segala kegiatan dan kebijakan yang telah rutin dilakukan. Kinerja para guru bukan hal yang menjadi masalah lagi, karena rotasi dan rekrutmen guru juga tidak terlalu ekstrim. Para guru lebih bisa berkonsentrasi terhadap pengalaman-

pengalaman yang telah dijalaninya, sehingga mutu pendidikan dapat terus dipertahankan.

- d. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di MI Negeri Kragean dengan kontribusi sebesar 43,8%. Sedangkan di MI Negeri Wirasaba, motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh kepada mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 42,7 %. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di kedua madrasah ini tidak ada perbedaan yang besar, bahkan dapat dikatakan tidak ada perbedaan. Motivasi kerja memberikan pengaruh cukup besar terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan di MIN Wirasaba. Sedangkan kinerja guru memberikan pengaruh cukup besar terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba, namun tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dalam memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan. Dan mutu pendidikan bukan hanya ditentukan atau dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja guru saja.

- e. Motivasi kerja guru antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba

Hasil uji t –test yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara MIN Kragean dan MIN Wirasaba dengan nilai sig. $0,901 > 0,05$. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa di MIN Kragean ada 15 orang guru dari

18 responden (83,33%) memiliki motivasi kerja sangat baik. Sedangkan di MIN Wirasaba ada 16 orang guru dari 18 responden (88,9%) yang memiliki motivasi kerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru MIN Wirasaba lebih baik daripada motivasi kerja guru MIN Kragean. Namun demikian, secara umum, motivasi kerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 86,10%.

Tidak adanya perbedaan motivasi kerja guru antara MI Negeri Kragean dengan MI Negeri Wirasaba menurut peneliti kemungkinan terjadi karena dorongan internal maupun eksternal yang dialami oleh masing-masing pribadi guru itu relatif sama. Dilihat dari status kepegawaian, keseluruhan merupakan guru PNS dan hampir seluruhnya telah tersertifikasi serta mendapatkan tunjangan profesi. Selain itu, rata-rata usia para guru di kedua MI tersebut relatif sama. Status kepegawaian yang relatif sama, berimplikasi terhadap tingkat kesejahteraan ekonomi yang relatif sama. Tingkat kesejahteraan menentukan tingkat kebutuhan. Tingkat kebutuhan menentukan tingkat motivasi.

Motivasi merupakan kesediaan seorang guru untuk mengeluarkan tingkat upaya yang maksimal dan setinggi-tingginya menuju tercapainya tujuan organisasi. Kesediaan atau kemauan itu dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi merupakan keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Unsur kebutuhan individu merupakan keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan

tertentu. Dilihat dari rata-rata usia, para guru di kedua MI Negeri tersebut juga relatif masih muda. Usia yang masih muda membuat mereka masih bersemangat dalam melaksanakan tugas.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah yang ingin menggerakkan para guru untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh perhatiannya untuk mencapai mutu pendidikan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dan kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi para guru antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba berimplikasi terhadap tingginya motivasi kerja para guru di kedua MI Negeri tersebut.

Untuk memotivasi bawahan, kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal antara lain: harus mengetahui apa yang dilakukan bawahan, mengetahui bahwa tiap orang berbeda dalam memuaskan kebutuhan, kepala madrasah harus memberikan contoh yang baik, dan kepala madrasah harus berbuat dan berlaku realistis.

Dua bentuk motivasi meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan sesuai kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakan.

Pemberian motivasi ekstrinsik kepada para guru oleh kepala madrasah diperlukan untuk mendorong semangat dan gairah kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru, meningkatkan kesejahteraan serta

meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas dan pekerjaannya.

Beberapa contoh motivasi yang diberikan kepada para guru antara lain: *upgrading*, yaitu perubahan seorang guru dari sebuah tugas kepada tugas lain yang dipandang lebih memerlukan kecakapan. *Upgrading* merupakan sebuah promosi kecil. Motivasi berikutnya adalah kenaikan jabatan yang mempertimbangkan kecakapan dan masa kerja, atau promosi yang didasarkan atas ujian. Umumnya para guru menganggap promosi jabatan lebih penting daripada kenaikan gaji, karena umumnya setiap promosi berarti pemberian gaji yang lebih banyak.

Contoh pemberian motivasi yang lain yaitu dalam bentuk penghargaan prestasi baik lisan maupun tulisan, pengakuan keahlian, secara mental maupun material. Hal ini dapat mendorong para guru yang mempunyai kelebihan untuk berprestasi lebih baik lagi.

Selanjutnya, motivasi juga ditentukan oleh para guru sendiri, yaitu keinginan untuk memanfaatkan berbagai kesempatan seperti ikut serta dalam program diklat, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, berupaya agar dialih tugaskan, dan sebagainya. Jika secara semua itu sukarela dilakukan, akan berakibat positif, bagi diri sendiri, maupun bagi organisasi. Motivasi ditentukan pula oleh tanggung jawab guru atas tugas yang diberikan kepadanya. Saling bertanggung jawab dan saling menghargai baik antara pimpinan dengan anak buah, atau antar sesama guru, akan mendorong keberhasilan dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja akan memotivasi para guru untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Dengan keberhasilan yang dicapai setidaknya memberikan rasa bangga dalam hati para guru bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Dari hasil analisis di atas, ternyata motivasi kerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba sama-sama dalam kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg yang digunakan dalam penelitian ini sudah terpenuhi. Artinya, para guru dalam bekerja bukan lagi hanya termotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik saja, tetapi lebih kepada motivasi untuk berprestasi. Dengan demikian teori motivasi yang lebih tepat 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).

Sebagai guru yang berkompeten khususnya guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba Purbalingga senantiasa harus menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkannya kemampuannya secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya. Dengan cara demikian dia akan memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik sehingga dengan kemampuannya baik dalam hal metode mengajar, gaya mengajar ataupun penyampaian materi pelajaran bisa menyukseskan proses belajar mengajar.

Guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba Purbalingga juga harus dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar dengan menyesuaikan 6 dimensi yang terdapat dalam iklim. Adapun keenam dimensi iklim organisasi tersebut yaitu: *Clarity* (kejelasan), yaitu setiap orang dalam organisasi tahu apa yang diharapkannya, *Standards* (standar). Standar kerja bisa jadi menantang, namun tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, *Responsibility* (tanggung jawab), yaitu para guru dan karyawan

diberi kewenangan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, *Flexibility* (keluwesan) yaitu adanya peran, kebijakan dan prosedur yang jelas., *Reward* (penghargaan), yaitu para guru dan karyawan diberi penghargaan atas kinerjanya yang baik, dan *Team Commitment* (komitmen tim), yaitu Para guru memiliki kebanggaan untuk bergabung dalam organisasi.

Guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba harus pula memahami fungsi motivasi bagi eksistensi / kedudukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi mempengaruhi bentuk intensitas cita-cita. Seorang yang termotivasi untuk menjadi pendidik, maka dia akan berusaha menjadi seorang guru yang profesional.
- 2) Motivasi sebagai tenaga pendorong yang kuat. Motivasi seseorang untuk menguasai suatu pekerjaan bisa mendorong untuk bekerja secara kolektif bersama rekan kerjanya meskipun dengan kondisi dan suasana yang kurang mendukung.
- 3) Motivasi mempengaruhi intensitas kerja seseorang. Setiap guru memiliki tugas pokok yang sama, namun satu dengan lainnya memiliki kinerja yang berbeda, dipengaruhi oleh motivasinya.
- 4) Motivasi akan membawa kepuasan kerja. Motivasi yang kuat akan memungkinkan orang bekerja dengan maksimal sehingga membawa hasil yang memuaskan dirinya. Motivasi sebagai suatu proses, mengantarkan seseorang guru kepada pengalaman-pengalaman yang memungkinkan mereka dapat bekerja lebih baik.

Hasil penelitian tentang motivasi kerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba Purbalingga menunjukkan bahwa motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi meskipun sudah dalam kondisi sangat baik, karena mengingat eksistensi guru sebagai ujung tombak yang mengantarkan dinamika prestasi belajar siswa. Beberapa langkah untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain:

- 1) Menentukan tujuan yang jelas. Tumbuhkan keyakinan dan sugesti bahwa seorang guru bisa berubah menuju ke titik optimum dengan cara membuat target dan tujuan, misalnya dalam mengerjakan tugas administrasi.
- 2) Belajar sendiri, dengan cara menganalisis diri sendiri tentang adanya kebiasaan, perilaku, dan cara berfikir yang tidak bermanfaat.
- 3) Memanfaatkan motivasi contohnya dorongan rasional dan emosional dari orang-orang tertentu, atau memberikan keteladanan.

f. Kinerja guru antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba

Analisis selanjutnya, hasil uji t –test yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja guru antara MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan nilai sig. $0,978 > 0,05$. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa di MIN Krangean ada 10 orang guru dari 18 responden (61,1%) memiliki kinerja sangat baik. Sedangkan di MIN Wirasaba ada 12 orang guru dari 18 responden (33,3%) yang memiliki kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru MIN Wirasaba lebih baik daripada kinerja guru MI Negeri Krangean. Namun demikian, secara umum, kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 61,1%.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Perry, bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor ras, gender, dan usia. Sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa: *human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill*, maka penulis memberikan analisis berikut.

Masalah kinerja guru merupakan faktor yang penting dalam kaitannya dengan masalah sumber daya manusia pada sebuah institusi pendidikan. Kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini kemungkinan karena beberapa hal sebagai berikut: Pertama, karena faktor pendidikan dari para guru di kedua madrasah tersebut. Diketahui bahwa hampir seluruh guru di kedua madrasah tersebut telah memiliki ijazah S1 bahkan S2. Tingkat spesifikasi pendidikan menentukan kemampuan, sikap dan keterampilan dalam kerja.

Kedua, kinerja guru di kedua madrasah itu dipengaruhi oleh faktor upah yang baik. Seluruh guru di kedua madrasah tersebut telah berstatus PNS, yang mendapatkan gaji tetap bahkan jaminan di hari tua. Di samping itu hampir seluruh guru telah tersertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi. Hal ini seiring pula dengan terjaminnya keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Karena pekerjaan menjadi guru bukanlah pekerjaan yang beresiko pada kecelakaan kerja.

Ke tiga, faktor yang mempengaruhi tingginya kinerja guru di kedua MI Negeri tersebut adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, serta pengertian dan simpati atas permasalahan-permasalahan pribadi. Pekerjaan menjadi guru memungkinkan interaksi dengan rekan sekerja dengan intensitas yang cukup tinggi. Bahkan komunikasi antar personal sangat diperlukan guna kemajuan lembaga. Di sinilah tercipta kekeluargaan yang erat dan kebersamaan.

Faktor berikutnya adalah motivasi. Dari hasil analisis data, diketahui motivasi kerja guru di kedua MI ini termasuk dalam kategori sangat baik. Tingginya motivasi kerja dari para guru berimplikasi pada baiknya kinerja para guru tersebut.

Disiplin kerja yang menjadi fokus perhatian di MI Negeri menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru. Rasanya tidak mungkin apabila madrasah negeri tidak disiplin, karena

pengawasan dari atas selalu mengarah pada lembaga ini. Di samping madrasah negeri menjadi contoh bagi madrasah lain.

Tidak adanya perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba sejalan dengan tidak adanya perbedaan kinerja yang ditampilkan oleh guru MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba. Selain motivasi, tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja. Tingkat pendidikan yang relatif sama antara guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba berakibat pada tingkat kemampuan yang relatif sama pula. Motivasi dan kemampuan berpengaruh kuat terhadap kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa: $human\ performance = ability + motivation$, $motivation = attitude + situation$, $ability = knowledge + skill$. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa pegawai atau para guru yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, para guru pun perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.

Tidak adanya perbedaan kinerja guru antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba juga dimungkinkan karena tidak adanya perbedaan ras antara guru di kedua MI tersebut. Gender juga tidak terlalu berpengaruh pada tingkat kinerja para guru di kedua madrasah tersebut, karena kedua madrasah tersebut dipimpin oleh laki-laki, dan jumlah guru laki-laki dan perempuan cukup seimbang. Tidak berpengaruhnya usia pada tingkat kinerja para guru di kedua madrasah tersebut membuktikan bahwa kedua madrasah tersebut merupakan organisasi yang profesional.

Namun demikian, sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh tim penilai ternyata belum memenuhi elemen-elemen yang

seharusnya dipenuhi. Hal ini berakibat terjadinya bias yang terjadi dalam proses penilaian kinerja guru.

Upaya guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam tugas dan fungsinya sebagai guru dengan sebaik-baiknya, yaitu:

- 1) Komponen menyusun program pembelajaran, dengan aspeknya:
 - a) Memahami kurikulum pendidikan
 - b) Memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran
 - c) Memahami buku sumber
 - d) Memahami silabus dan menganalisis kompetensi dasar
 - e) Menyusun program semester
 - f) Menyusun desain pembelajaran/rencana pembelajaran
- 2) Komponen melaksanakan program pembelajaran, aspeknya:
 - a) Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
 - b) Menata ruang belajar
 - c) Mengelola interaksi
- 3) Komponen melaksanakan evaluasi belajar, dengan aspeknya:
 - a) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran
 - b) Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan
- 4) Komponen melaksanakan analisis evaluasi belajar, dengan aspeknya: melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar
- 5) Komponen melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, dengan aspeknya: melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK), dengan aspeknya:
 - a) Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
 - b) Membimbing siswa yang berkelainan dalam perkembangan
 - c) Membimbing siswa yang berbakat khusus

- d) Membina wawasan siswa untuk menghargai berbagai pekerjaan di masyarakat
 - 7) Komponen membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, dengan aspeknya : membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
 - 8) Komponen pengembangan profesi, dengan aspeknya : pengembangan profesi.
- g. Mutu Pendidikan antara MI Negeri Krangean dan MI Negeri Wirasaba.

Selanjutnya, hasil uji t –test yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan mutu pendidikan antara MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan nilai sig. $0,774 > 0,05$. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa di MIN Krangean ada 13 orang guru dari 18 responden (72,22%) menyatakan mutu pendidikan sangat baik. Sedangkan di MIN Wirasaba ada 15 orang guru dari 18 responden (83,33%) yang menyatakan mutu pendidikan sangat baik. Secara umum, mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 77,78%.

Dari data di atas, secara umum, motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba berada dalam kategori sangat baik. Dapat diketahui pula bahwa tingginya mutu pendidikan di kedua madrasah tersebut secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja guru.

Tercapainya tujuan dan sasaran organisasi tergantung kepada apakah semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, atau kah tidak. Para pegawai akan bersedia meningkatkan kinerjanya apabila di dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa dengan demikian berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Keyakinan di dalam diri itulah yang disebut sebagai motivasi kerja, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang amat penting.

Selanjutnya, penting bagi seorang kepala madrasah untuk melakukan upaya terus menerus guna tercapainya tujuan meningkatnya mutu madrasah. Untuk dapat menyelesaikan masalah yang menghambat mutu pendidikan, kepala madrasah harus mengetahui sebab-sebab kegagalan mutu.

Kegagalan mutu pendidikan seringkali disebabkan oleh beberapa hal antara lain prosedur yang tidak konsisten, yang tidak diikuti atau ditaati. Hal ini mungkin terjadi karena kegagalan komunikasi yang berujung kesalahpahaman. Kegagalan mutu juga bisa disebabkan oleh anggota staf atau guru yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan. Sedangkan sebab-sebab kegagalan mutu secara khusus adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan guru, kurangnya motivasi kerja guru, atau masalah-masalah perlengkapan dan sarana prasarana.

Jika para guru yang tidak memiliki *skill*, pengetahuan, dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan mutu, maka yang dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah para guru yang memiliki kinerja yang tinggi, yaitu para guru yang memiliki *skill*, pengetahuan, dan sifat positif yang dibutuhkan oleh seorang guru. Jika sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, atau masalah yang berhubungan dengan perlengkapan-perengkapan, maka kurangnya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting yang dapat menghambat mutu. Dapat dipahami bahwa motivasi kerja yang tinggi dari para guru merupakan salah satu faktor yang penting guna mencapai atau meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun faktor manusia merupakan faktor yang utama. Sesuai dengan pendapat Miller, bahwa dalam pendidikan faktor manusia menjadi faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Manusia dalam hal ini adalah para guru

yang merupakan ujung tombak pendidikan. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan kinerja para guru menjadi faktor penentu mutu pendidikan.

Motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja dan kinerja guru antara MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan mutu pendidikan antara MI Negeri Kragean dengan MI Negeri Wirasaba. Namun demikian, faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan bukan hanya motivasi kerja dan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Miller bahwa manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Namun Miller tidak mengungkapkan secara rinci faktor-faktor apa saja terkait dengan manusia yang mempengaruhi pendidikan. Pendapat yang lebih tepat dikemukakan oleh Bemardin dan Joice, yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor produktivitas pendidikan yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku dari para personel dalam organisasi. Namun Bemardin dan Joice belum mencantumkan motivasi dan kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Sedangkan Keith Davis merumuskan bahwa: "*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill.*". Artinya bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi, motivasi merupakan hasil dari sikap dan situasi, sementara kemampuan dibangun oleh pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian pendapat Keith Davis melengkapi pendapat Bemardin dan 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.

Meningkatkan mutu pendidikan saat ini merupakan kebutuhan primer bagi sekolah/ madrasah untuk bersaing dengan sekolah/madrasah lainnya,

maka Madrasah Ibtidaiyah Negeri pun telah menerapkan manajemen mutu baik dalam mutu masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Hal ini tampak dari terpenuhinya indikator mutu yang dijelaskan sebagai berikut: 1) rekrutmen dan pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia termasuk di dalamnya kepala madrasah, guru, pegawai, dan siswa; 2) terpenuhinya kebutuhan material seperti alat peraga, buku-buku, kurikulum, dan sarana prasarana madrasah; 3) terpenuhi dan terlaksananya perangkat lunak berupa peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja; 4) bermutu dalam hal harapan dan kebutuhan, seperti visi misi, motivasi, ketekunan dan cita-cita. Hal-hal tersebut telah diupayakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba dalam rangka Perbaikan Terus-menerus, Standar Mutu, Perubahan Kultur, Perubahan Organisasi, dan Hubungan dengan Pelanggan.

Beberapa hal yang seharusnya dilakukan oleh MIN Krangean dan MIN Wirasaba untuk mempertahankan mutu pendidikan antara lain:

- 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.

BAB V

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.
- Sulistiyorini, *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.