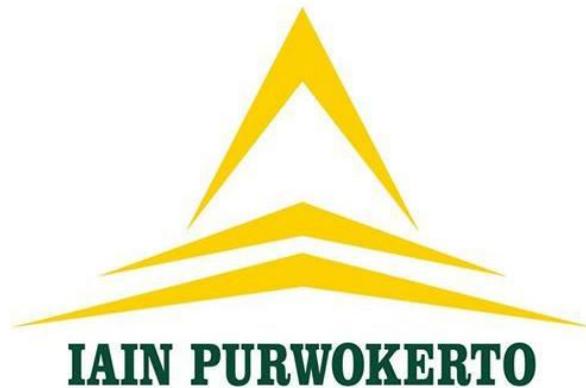


**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG  
KINERJANYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI MTs N  
KARANGANYAR PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**IAIN PURWOKERTO**

**SHUFI FUADI  
1223303031**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Shufi Fuadi

NIM : 1223303031

Jenjang : S-1

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Kinerjanya Terhadap Motivasi Kerja Di Mts N Karanganyar Purbalingga

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 08 Januari 2018

Yang menyatakan,



**Shufi Fuadi**

NIM. 1223303031

IAIN PURWOKERTO



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto  
Telp : 0281-635624, 628250, Fak. 0281-636553

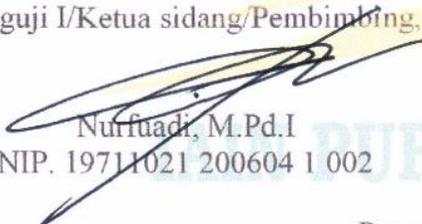
## PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

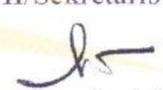
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KINERJANYA DENGAN  
MOTIVASI KERJA DI MTs. N KARANGANYAR PURBALINGGA

Yang disusun oleh : Shufi Fuadi, NIM : 1223303031, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam ( MPI ) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari : Jum'at, tanggal : 02 Februari 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd. ) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

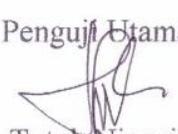
Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

  
Nurfuadi, M.Pd.I  
NIP. 19711021 200604 1 002

Penguji II/Sekretaris Sidang,

  
Dr. Suparjo, MA.  
NIP.: 19730717 199903 1 001

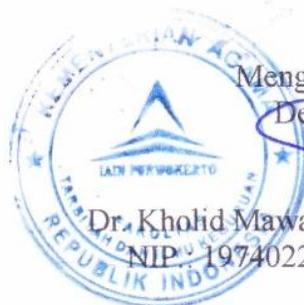
Penguji Utama,

  
Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.  
NIP.: 19640916 199803 2 001

Mengetahui :

Dekan,

  
Dr. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum  
NIP.: 19740228 199903 1 005



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari :

Nama : Shufi Fuadi  
NIM : 1223303031  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Kinerjanya Terhadap  
Motivasi Kerja Di Mts N Karanganyar Purbalingga

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 08 Januari 2018

Pembimbing,



**Nurfuadi. M.Pd.I.**  
NIP. 19711021 200604 1 002

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KINERJANYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI MTs N KARANGANYAR PURBALINGGA

**Shufi Fuadi**  
**1223303031**

Prodi S1 Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

## ABSTRAK

Hasil penilaian kinerja guru (PKG) di MTs N Karanganyar adalah sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. PKG di MTs N Karanganyar dilakukan setiap akhir semester dan menunjukkan hasil yang baik karena dengan adanya PKG dapat meningkatkan motivasi kerja bagi guru di MTs N Karanganyar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara hasil penilaian kinerja guru dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar.

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru. Objek penelitiannya adalah kinerja guru dan motivasi kerja. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan rumus *product moment* dan menggunakan program SPSS 22.

Dari analisis yang penulis lakukan diperoleh *rhitung* sebesar 0,940. Selanjutnya bisa dilihat pada *r product moment*, angka 0,940 berada pada interval 0,80 – 1,00. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Berdasarkan dengan hipotesa statistik yang penulis ajukan yaitu, apabila *rhitung* > *rtabel* maka  $H_a$  diterima dan sebaliknya  $H_o$  ditolak. Dengan demikian maka hipotesis nihil yang berbunyi bahwa tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga **ditolak**. Sedangkan hipotesis kerja yang berbunyi bahwa ada hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga **diterima**. Selanjutnya jika kita lihat pada table *r product moment* pada kolom tingkat korelasi, angka 0,945 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat tinggi. Ini artinya terbukti terdapat hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar dalam tingkat korelasi yang sangat kuat.

**Kata kunci:** Hubungan, Penilaian Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”(QS. Arra’du: 11)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> *Mushaf Al- Madinah An-nabawiyah*, komplek percetakan al-Qur’an Al-karim kepunyaan raja fahd (Medina al munawwarah, 1990).

## **PERSEMBAHAN**

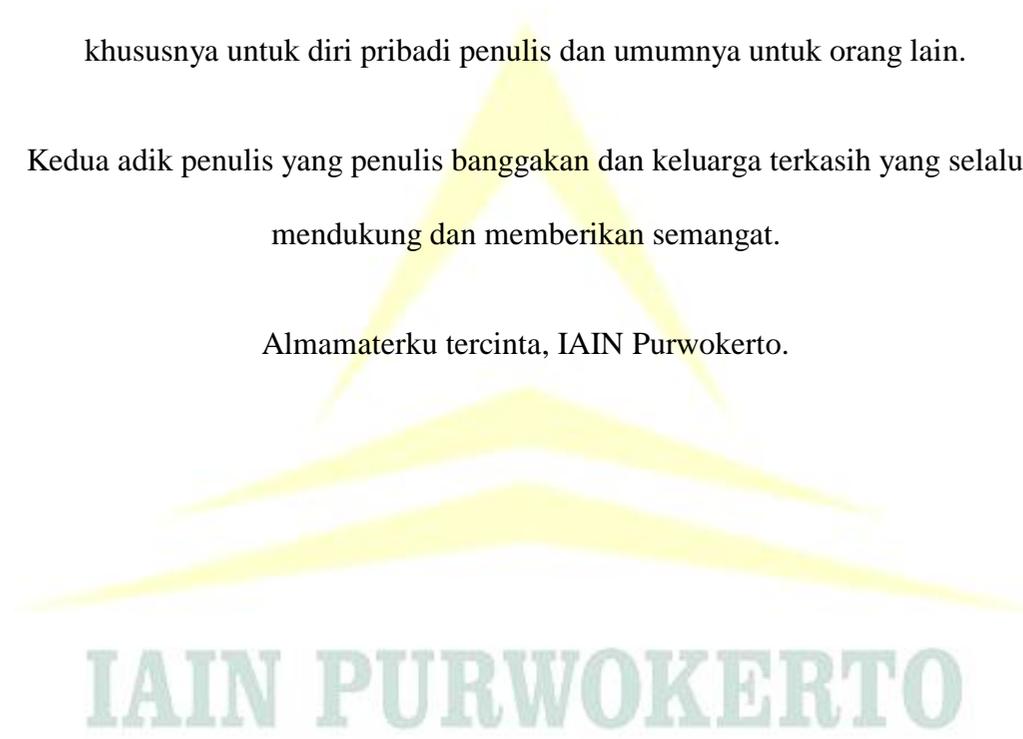
Teriring rasa syukur kepada Allah SWT, dengan segala karunia, nikmat dan ridhonya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta, yang telah membesarkan, membimbing dan tak hentihentinya mendo'akan penulis agar senantiasa menjadi seorang yang bermanfaat, khususnya untuk diri pribadi penulis dan umumnya untuk orang lain.

Kedua adik penulis yang penulis banggakan dan keluarga terkasih yang selalu mendukung dan memberikan semangat.

Almamaterku tercinta, IAIN Purwokerto.



**IAIN PURWOKERTO**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KINERJANYA TERHADAP MOTIVASI DI MTs N KARANGANYAR PURBALINGGA”**. Sholawat dan salam tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik bagi umatnya.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
3. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
4. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
5. Drs. H. Yuslam, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
6. Dr. H. Muh. Hizbul Muflihini, M.Pd., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Penasehat Akademik MPI A angkatan 2012.
8. Nurfuadi. M.Pd.I., Dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Dosen dan Staf Administrasi FTIK IAIN Purwokerto.
10. Segenap Dosen dan Karyawan IAIN Purwokerto, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pendidikan selama penulis menempuh pendidikan di IAIN Purwokerto.
11. Dra. Hj. Siti Mudrikah, M.Pd., Kepala MTs N Karanganyar Purbalingga, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak memberikan ilmu yang bermanfaat.
12. H. Abas Rosadi, S.S., yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat.

13. H. Jarmanto, S.Pd., yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat.
14. Segenap Guru dan karyawan MTs N Karanganyar yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat dan banyak berpartisipasi dalam penelitian ini.
15. Keluarga tercinta, Bapak Ahmad Sobirin, Ibu Misyanti, Rofiqotun Najah, Fina Maungidhotul Khasanah yang senantiasa memberikan do'a dan dukungannya.
16. Ibu Nyai Dra. Hj. Nadhiroh Noeris, Gus Ahmad Arif Noeris Pengasuh Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto yang selalu membimbing, mengarahkan, mengingatkan dan mendo'akan penulis agar penulis menjadi pribadi yang baik.
17. Sahabat MPI A-B angkatan 2012.
18. Kawan-kawan Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto.
19. Semua pihak yang terkait dalam membantu penelitian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan kebaikan dalam bentuk apapun selama penulis melakukan penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini, menjadi ibadah dan tentunya mendapat balasan kebaikan pula dari Allah SWT. Peneliti berharap, adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, baik mahasiswa, pendidik, maupun masyarakat. *Amin.*

**IAIN PURWO**

Purwokerto, 08 Januari 2018

Penulis



**Shufi Fuadi**  
1223303031

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Kajian Pustaka .....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja Guru .....	15
1. Pengertian Kinerja Guru .....	15
2. Kompetensi Guru .....	17

3. Peran dan Tugas Pokok Guru .....	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	22
5. Indikator Kinerja Guru.....	25
<b>B. Motivasi Kerja .....</b>	<b>27</b>
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	27
2. Teori Motivasi.....	29
3. Tujuan Motivasi .....	33
4. Asas-asas Motivasi.....	33
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	34
<b>C. Penilaian Kinerja Guru .....</b>	<b>36</b>
1. Aspek Penilaian Kinerja Guru .....	36
2. Model Penilaian Kinerja Guru .....	37
<b>D. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>40</b>

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Subjek Penelitian .....	42
D. Objek Penelitian.....	43
E. Variabel Penelitian.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Validitas dan Reliabilitas Data.....	46
H. Teknik Analisis Data.....	46
I. Taraf Koefisien Korelasi.....	47

## **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum.....	48
1. Profil Madrasah.....	48
2. Sejarah Singkat Berdirinya MTs N Karanganyar .....	48
3. Visi dan Misi.....	53
4. Keadaan Guru .....	54
5. Sarana dan Prasarana .....	56
B. Analisis Hasil Penelitian.....	57
1. Uji Validitas Instrumen.....	57
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
3. Analisis Data.....	59

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62

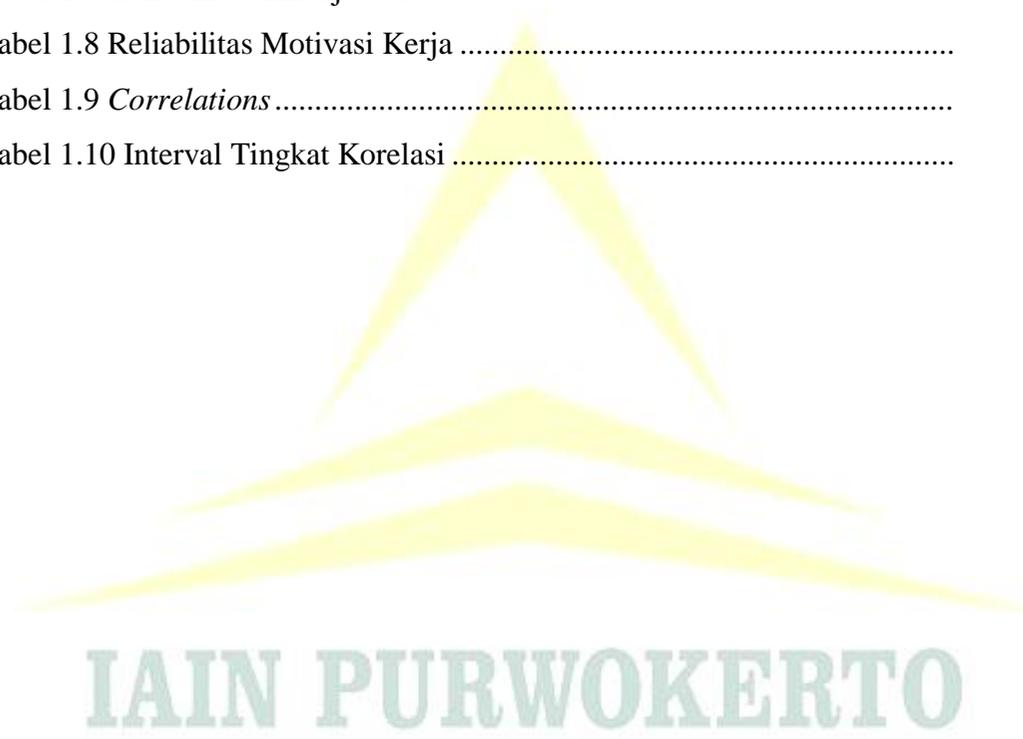
## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penskoran Angket .....	46
Tabel 1.2 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi .....	47
Tabel 1.3 Keadaan Guru .....	54
Tabel 1.4 Daftar Kondisi Ruang .....	56
Tabel 1.5 Validitas Kinerja Guru .....	57
Tabel 1.6 Validitas Motivasi Kerja .....	58
Tabel 1.7 Reliabilitas Kinerja Guru .....	58
Tabel 1.8 Reliabilitas Motivasi Kerja .....	59
Tabel 1.9 <i>Correlations</i> .....	59
Tabel 1.10 Interval Tingkat Korelasi .....	60



IAIN PURWOKERTO

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah Lembaga Pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang. Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan.<sup>2</sup>

Di dalam lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari tingkatan TK sampai perguruan tinggi. Salah satu lembaga pendidikan formal yang sekarang mulai mendapat perhatian adalah madrasah.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan di bawah Kementerian Agama, yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum di bawah Dinas Pendidikan. Dalam suatu Madrasah terdapat keterkaitan berbagai komponen yang saling menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan.

---

<sup>2</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*. (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm 164.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah guru. Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tanpa adanya guru maka proses pendidikan tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Untuk dapat menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan maka seorang guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi. Kompetensi pendidik menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.<sup>3</sup>

Adapun kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Madrasah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu perbuatan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan sangat bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Ini artinya penting bagi seseorang untuk memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula bagi seorang guru. Guru haruslah memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Jadi kunci keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja para guru, kinerja itu akan lahir dari motivasi kerja guru tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang guru akan mampu mencapai atau

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Menjad Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm 26.

menunjukkan hasil kinerja yang maksimal, jika ia memiliki motif atau dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik maksimal dengan mengarah pada pencapaian prestasi tinggi.<sup>4</sup>

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah satu tahun sekali ketika kegiatan belajar mengajar telah selesai dan berganti dengan tahun ajaran baru, dengan adanya penilaian kinerja guru maka kepala sekolah dapat mengevaluasi kekurangan guru dalam mengajar dikelas. Setelah dilakukan penilaian maka guru akan mengetahui kekurangan yang ada pada dirinya sehingga dijadikan motivasi diri untuk menjadi lebih baik lagi dalam mengajar peserta didiknya.

Sesudah dilaksanakannya penilaian kinerja guru, maka diadakan pelatihan dan pengembangan guru ataupun sertifikasi guru. Pelatihan dan pengembangan maupun sertifikasi guru adalah untuk menjadikan guru lebih berkompeten, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.<sup>5</sup>

Kinerja juga memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Rendahnya kinerja guru tentu dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu kinerja harus

---

<sup>4</sup> Hizbul Muflihah, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 127

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan H. Jarmanto, S.Pd. pada tanggal 27 Februari 2017

dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus, agar selalu mengalami peningkatan mutu.<sup>6</sup>

Di MTs Negeri Karanganyar itu penilaian kinerja guru dilakukan oleh beberapa tim (asesor), satu asesor *handle* sekitar 7 guru, dan ada sekitar 5 asesor membawahi 7 guru. Pelaksanaan PKG di MTs N Karanganyar sudah berjalan selama 3 tahun. Selanjutnya tentang motivasi kerja, guru perlu dimotivasi karena namanya kinerja terkadang mengalami *floping*, kinerjanya terkadang naik dan turun, mengalami kejenuhan sehingga penting untuk dimotivasi, istilahnya sebagai *media carch* agar kembali bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sebagai guru. Motivasi eksternal sebagai guru yaitu profesional dengan pekerjaan sebagai seorang pendidik, pengajar dan pembimbing dan motivasi internal sebagai guru yaitu tugas mulia diniatkan sebagai ibadah, semoga menjadi amal jariah dan ilmu yang bermanfaat, syukur-syukur ada semacam pengkaderan, seperti saya menjadi guru bahasa inggris, murid saya ada yang meneruskan menjadi guru bahasa inggris. Awal ada penilaian kinerja guru, guru tidak terlalu menanggapi, tetapi karena PKG sebagai sebuah kewajiban maka tetap dilakukan, meskipun belum maksimal tetapi terus diusahakan agar menjadi lebih baik lagi. Selain motivasi diadakan *workhop* setiap tahun, *inhouse training*, bimbingan teknis (*bintek*). Yang pertama dinilai dalam kinerja guru adalah tentang administrasi ada sekitar 34 indikator yang harus dipenuhi oleh masing masing guru, kemudian dari itu diberi ceklist

---

<sup>6</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 78-79.

kelengkapannya kemudian setelah itu dijumlah semuanya itu menjadi nilai PKG yang selanjutnya nilai itu dimasukan ke SKP (Standar Kinerja Pegawai) yang dilakukan setahun sekali untuk kenaikan pangkat.<sup>7</sup>

Penilaian Kinerja Guru di MTs N ditujukan kepada guru yang sudah PNS, ada 33 guru PNS yang di PKG dan berlanjut pada SKP. Kepala sekolah membuat 5 tim, satu tim ada asesor (kordinator), dan anggota yang jadi asesor adalah yang sudah senior, minimal golongan 4, golongan 4 menjadi asesor sesama golongan atau dibawah golongan 4, maka golongan 3 tidak boleh menjadi asesor golongan 4. SK menjadi asesor dari kepala madrasah, selanjutnya kepala sekolah membuat jadwal, dan untuk melangkah asesor mem PKG anggotanya maka disesuaikan dengan jam kosong para asesor. Dari hasil PKG para asesor, nilainya dirangkum dengan dokumennya, setelah itu baru dikumpulkan ke madrasah. Kepala madrasah menilai PKG para WAKA, tetapi para WAKA itu penilaiannya PKG WAKA bukan PKG guru, tugas sebagai WAKA dinilai 50% PKG guru 50% PKG WAKA, karena WAKA adalah tugas tambahan. Kepala madrasah penilaiannya 75% PKG kepala madrasah dan 25% PKG guru yang dilakukan oleh pengawas. Isi dari PKG guru itu indikatornya beda-beda. PKG sangat perlu dilakukan karena untuk mengetahui perkembangan keprofesionalitasan guru, apabila guru tidak profesional maka tidak diberi tunjangan, yang kaitannya dengan sertifikasi, sebagai hasil jerih payah keprofesionalan guru adalah ada nilai plus secara financial dalam menerima tunjangan. Guru profesional itu tidak hanya bagus dalam perangkat pembelajaranya saja, tetapi aksi dikelas, proses

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan H. Abas Rosadi, S.S. pada tanggal 23 Agustus 2017

pembelajaran, penilaian dan hasil yang bagus, yaitu harus bisa menjadikan siswa yang belum bisa menjadi bisa. Maka setiap tahun dengan adanya PKG diharapkan semua guru dalam PKG minimal nilainya baik, karena untuk menuju penilaian SKP. SKP ini kaitannya dengan kenaikan pangkat golongan guru. Penilaian kinerja guru dilakukan setahun sekali, sebelum PKG dilakukan pada awal bulan tahun ajaran baru setiap guru harus memiliki evaluasi diri sebagai standarisasi penilaian PKG.<sup>8</sup>

Berdasarkan semua paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan hasil penilaian kinerja guru dengan motivasi kerja yang terdapat di MTs N Karanganyar dalam usahanya untuk mencapai tujuan madrasah. Sehubungan dengan permasalahan di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Hasil Penilaian Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Pasca Penilaian bagi Guru di MTs N Karanganyar Purbalingga”

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Dra. Hj. Siti Mudrikah, M.Pd. pada tanggal 23 Agustus 2017.

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 88.

Kinerja guru adalah tingkat hasil kerja guru dalam mencapai berbagai persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja guru adalah hasil kerja guru, baik dari segi kualitas, maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Jadi, kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil untuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik profesional. Hasil kerja itulah yang disebut dengan kinerja guru.<sup>10</sup>

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut pendapat Piet Sahertin bahwa standar guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) persiapan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>11</sup>

Hasil penilaian kinerja guru yang penulis maksud dapat diartikan sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

---

<sup>10</sup> Novan Ardy Wiyani, *Teacher Preneurship*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), hlm. 88.

<sup>11</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 14.

## 2. Motivasi Kerja Pasca Penilaian bagi Guru di MTs N Karanganyar Purbalingga

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.<sup>12</sup>

Menurut Siagian P. Sondang motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>13</sup>

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan bekerja lebih bersemangat dari pada guru lain yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting di dalam menentukan bagaimana seseorang terutama disini seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Motivasi kerja pada hakekatnya memang tidak dapat diteliti, namun tampak melalui (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi kerja, (3) pengembangan diri, dan (4) kemandirian dalam bertindak.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007). hlm. 3.

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995). hlm. 138.

<sup>14</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm 68.

Memang motivasi itu merupakan hal yang abstrak namun tetap dapat dilihat atau tercermin dari sikap serta tindakan-tindakan kongkret yang dilakukan oleh seseorang.

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu daya dorong seorang guru untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya guna mencapai kinerja yang maksimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

### 3. MTs N Karanganyar Purbalingga

MTs N Karanganyar merupakan salah satu dari sekolah lanjutan tingkat pertama yang berada di Kabupaten Purbalingga. MTs N Karanganyar memiliki kelebihan dalam bidang agama, selain itu MTs N Karanganyar berstatus Negeri sehingga tidak kalah saing dengan SMP. MTs N Karanganyar tidak hanya unggul dalam bidang agama Islam tetapi juga dalam bidang umum.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah: “Bagaimana hubungan antara persepsi guru tentang kinerjanya terhadap motivasi kerja di MTs N Karanganyar Purbalingga?”

## **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mendeskripsikan hubungan hasil penilaian

kinerja guru dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis:

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan dan bahan kajian tentang hubungan hasil penilaian kinerja guru dengan motivasi kerja pasca penilaian

### b. Manfaat Praktis:

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan informasi dan masukan bagi guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terlibat dalam kinerja guru dan motivasi kerja.
- 2) Bagi penulis penelitian ini dapat menjadi motivasi untuk terus meningkatkan semangat dalam mencari dan mengembangkan keilmuannya.

## E. Kajian Pustaka

Dengan kajian pustaka kita dapat mendalami, mencermati, menelaah, mengidentifikasi penemuan-penemuan yang telah ada dan belum ada selain itu juga kajian pustaka memaparkan hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi referensi bagi kita dalam melakukan penelitian.

Veitsal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh.Basri menulis buku yang berjudul “Performance Appraisal; Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan

meningkatkan daya saing perusahaan”. Dalam buku ini berisi tentang penilaian kinerja secara komprehensif.

Selain buku di atas penulis melakukan tinjauan pustaka yang sekiranya relevan dengan judul skripsi yang sedang penulis kerjakan. Adapun skripsi yang penulis gunakan sebagai tinjauan pustaka, diantaranya adalah:

Muh. Arif Muchlisin (2016) bahwa hasil penelitiannya diketahui, bahwa “Model penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah di MA Al-Ikhsan Beji menggunakan model *Behavior Observation Scale* (BOS) dan model peninjauan lapangan (*field review method*). Untuk model BOS merupakan sistem penilaian kinerja guru dengan cara kepala madrasah mengobservasi perilaku guru berdasarkan *anchor* perilaku yang tersedia di instrument penilaian. Sedangkan model peninjauan lapangan merupakan sistem penilaian kinerja guru dimana kepala madrasah dan wakil kepala madrasah turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi langsung tentang prestasi guru”.<sup>15</sup> Skripsi ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu tentang penilaian kinerja guru. Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah tidak hanya membahas tentang penilaian kinerja guru akan tetapi juga membahas tentang motivasi kerja.

Titi Munawaroh (2015) bahwa dalam hasil penelitiannya diketahui bahwa “Menyatakan hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru sesuai bidangnya masing-masing,

---

<sup>15</sup> Muh. Arif Muchlisin, *Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Guru oleh Kepala Madrasah di MA Al-ikhsan Beji Purwokerto*, (Purwokerto: Skripsi IAIN, 20016)

melakukan evaluasi supervisi kelas, kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program mengajar guru, kesepakatan dalam hal kedisiplinan waktu serta kerjasama intern dengan kepala madrasah dan guru, dan pengawasan.”<sup>16</sup> Dalam penelitian tersebut membahas tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu membahas tentang kinerja guru. Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu tidak hanya dengan melakukan penilaian kinerja tetapi dengan memberikan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru.

Imam Abdulah (2014) dalam pembahasannya, bahwa, “Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU Bajong menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah yang telah dilakukan diantaranya: kepala madrasah mampu mempengaruhi dan memberi contoh yang baik dalam melaksanakan tugas, Kepala Madrasah melakukan Pembinaan kedisiplin kepada para guru, melakukan Pengendalian dan pengawasan kinerja guru, membagi pekerjaan/tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing, Kepala madrasah memberi motivasi kerja dan kesejahteraan pada guru dan kepala madrasah mengikut sertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, dan PLPG.”<sup>17</sup> Terdapat perbedaan dengan

---

<sup>16</sup> Titi Munawaroh, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*, (Purwokerto: Skripsi STAIN, 2015)

<sup>17</sup> Imam Abdulah, *Upaya Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Kepemimpinan Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga*, (Purwokerto: Skripsi STAIN, 2014).

penelitian yang penulis lakukan yaitu didalam penelitian yang penulis lakukan membahas tentang hubungan hasil penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru.

Persamaan dengan ketiga penelitian di atas adalah membahas tentang kinerja guru. Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak hanya meneliti tentang kinerja guru akan tetapi juga meneliti tentang motivasi kerja. Penulis meneliti tentang hubungan hasil penilaian kinerja guru dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan dalam penelitian ini, maka penulis menyusun dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal penelitian ini meliputi halaman judul, halaman notapembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi.

Bagian utama terdiri dari pokok bahasan yang terdiri dari 5 bab, dan masing-masing bab merupakan kaitan dari bab-bab sebelumnya di mulai dari bab I sampai bab IV.

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II Berisi tentang landasan teoritis mengenai kerangka penelitian, pada bagian ini di kemukakan teori-teori yang telah di uji kebenarannya yang

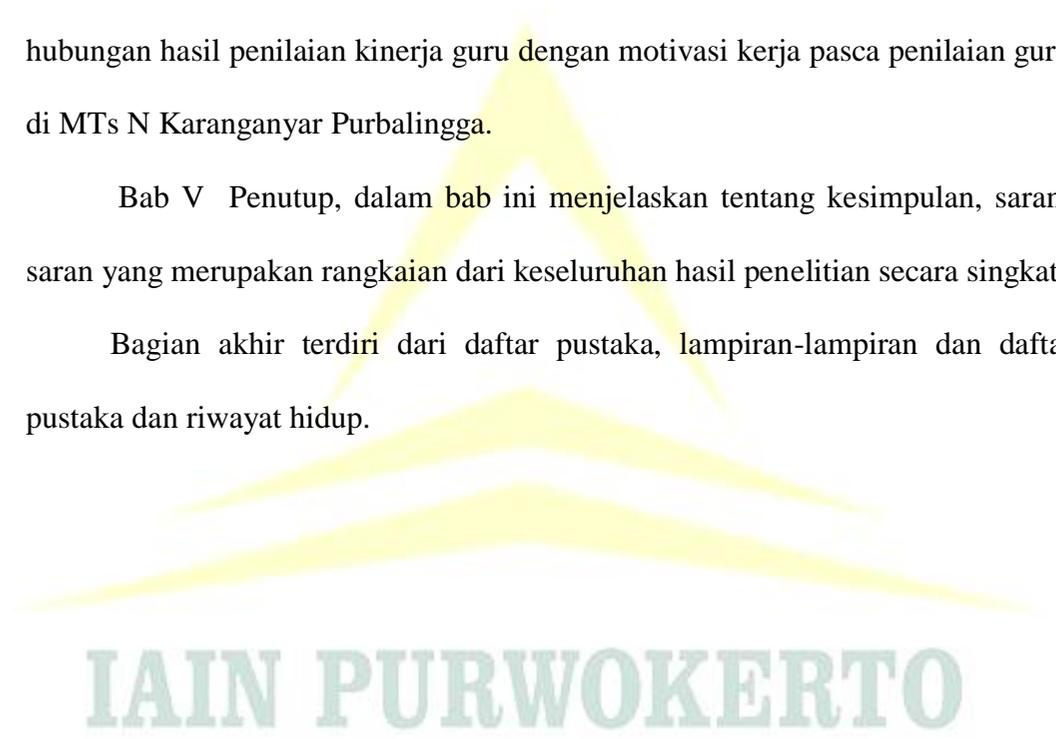
berkaitan dengan obyek formal penelitian. Sesuai dengan judul skripsi maka pembahasan pada bab ini tentang kinerja guru dan motivasi kerja.

Bab III Pada bab ini membahas tentang metode penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Menguraikan penyajian dan analisis data yang meliputi profil, sejarah berdirinya, visi dan misi, tenaga pendidik dan analisis data tentang hubungan hasil penilaian kinerja guru dengan motivasi kerja pasca penilaian guru di MTs N Karanganyar Purbalingga.

Bab V Penutup, dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, saran-saran yang merupakan rangkaian dari keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar pustaka dan riwayat hidup.



IAIN PURWOKERTO

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian dan penjelasan sebagaimana yang disebutkan dalam pembahasan-pembahasan sebelumnya mengenai hubungan hasil penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hasil penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga.

Dari analisis yang penulis lakukan diperoleh *rhitung* sebesar 0,940. Selanjutnya bisa dilihat pada *r product moment*, angka 0,940 berada pada interval 0,80 – 1,00. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Berdasarkan dengan hipotesa statistik yang penulis ajukan yaitu, apabila *rhitung* > *rtabel* maka  $H_a$  diterima dan sebaliknya  $H_o$  ditolak. Dengan demikian maka hipotesis nihil yang berbunyi bahwa tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga *ditolak*. Sedangkan hipotesis kerja yang berbunyi bahwa ada hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalingga *diterima*.

Selanjutnya jika kita lihat pada table *r product moment* pada kolom tingkat korelasi, angka 0,945 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat tinggi. Ini artinya terbukti terdapat hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan motivasi

kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar dalam tingkat korelasi yang sangat kuat.

## **B. Saran**

Sehubungan telah dilakukannya penelitian tentang hubungan hasil penilaian kinerja dengan motivasi kerja pasca penilaian bagi guru di MTs N Karanganyar Purbalinga, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Karanganyar dengan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat korelasi sangat kuat diharapkan untuk terus memberikan motivasi kepada guru agar kinerja guru yang sudah bagus dapat dipertahankan.
2. Bagi Guru di MTs Negeri Karanganyar untuk dapat mempertahankan kinerja yang sudah bagus dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerjanya menjadi lebih bagus lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih baik lagi dan dilakukan lebih lama supaya dapat mengetahui hubungan kinerja guru dan motivasi kerja secara mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Imam. 2014. *Upaya Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Kepemimpinan Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma'arif NU Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga*, Purwokerto: Skripsi STAIN.
- Akdon, 2011. *Strategic Management For Educational Management*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Az, Abdus Salam. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Uno, Hamzah, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta: CAPS.
- Hizbul Muflihah, 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, Purwokerto: STAIN Press.
- Husaini Usman, Husaini. 2001. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mohammad Arifin dan Barnawi, 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Mohammad Arifin, dan Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Muchlisin, Muh Arif. 2016. *Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Guru oleh Kepala Madrasah di MA Al-ikhsan Beji Purwokerto*, Purwokerto: Skripsi IAIN.
- Muflihini, Muh Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*, Purwokerto: STAIN Press.
- Mulyasa, E, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh, Titi. 2015. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma'arif NU Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*, Purwokerto: Skripsi STAIN.
- Nina Lamatenggo, dan Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Novan Ardy Wiyani, 2012. *Teacher Preneurship*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Nurfuadi dan Moh. Roqib, 2011. *Kepribadian Guru*, Purwokerto: STAIN Press.
- Nurfuadi, 2012. *Profesionalisme Guru*, Purwokerto: STAIN Press.
- Rusman, 2014. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Saud, Udin Saefudin. 2001. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.

- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- SP, Melayu Hasibuan. 1996. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjiono, Anas. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Suparlan, 2006. *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Toha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Toha, Toha. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 387.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.