

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMK

Eko Purnomo

Dosen Universitas Indraprasta PGRI

haryowiguno@gmail.com

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 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. 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 teacher performance in the excellent category, and the quality of education in the excellent category, significant influence motivation work to teachers performance; 3) There is significant influence motivation to work on educational quality 4) No significant effect on educational quality teacher performance a significant effect the performance of teachers to the quality of education, 5) there is a significant influence job motivation of teachers and teacher performance together on educational quality). The results of this study reinforce the theory by Bemardin 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, and Quality Education.*

A. Pendahuluan

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.

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mewujudkan tujuan nasional, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebagaimana dalam Pasal 31 UUD 1945 dinyatakan bahwa: 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 Negara Indonesia. Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah yang berdasarkan kepada Pancasila.

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-negaraa nggotanya ke dalam 4 kategori pembangunan manusia, yaitu kategori sangat negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah yang berdasarkan kepada Pancasila.

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 kebhin ekaan, 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 Programe (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

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.

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 pengetahuan alam ditutup, di situ pula dipertaruhkan masa depan sains dan teknologi suatu bangsa.Lembaga pendidikan Islam, termasuk di dalamnya adalah SMK, 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 SMK 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 SMK. Ditinjau dari aspek manajemen, SMKmemiliki kelebihan, antara lain: 1) Dari sisi manajemen sumber daya manusia, di SMK dapat dikatakan potensial, karena guru dan pegawai memiliki spesialisasi di bidangnya, dan mendapat honor/ gaji dari pemerintah.2) Jika dilihat dari sisi manajemen kurikulumnya, SMK menggunakan kurikulum yang telah distandarisasi oleh pemerintah, sehingga jelas aturan dan legalitasnya. 3) Jika dilihat dari sisi manajemen beaya dan sarana prasarana, SMK tidak akan mengalami kesulitan, karena mendapat subsidi dari pemerintah. 4) Jika dilihat dari sisi manajemen humasnya, SMK lebih mendominasicitra di masyarakat terkait dengan output yang dihasilkan, dan gengsi orang tua.

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.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di SMK?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMK?
4. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK?
5. Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK?

C. Kajian Teori.

1. Motivasi

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.”*

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.

Teori Motivasi Maslow/Abraham Maslow 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 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.

Teori X-Y McGregor 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.

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

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).

Teori Evaluasi Kognitif.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 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.

Teori Penentuan Tujuan Menurut Edwin Locke. 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 lain sikap, persepsi, dan perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

Teori Penguatan. 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, pengenaan hukuman, dan pemadaman.

Teori Keadilan. 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.

Teori Harapan 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.

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg 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 adalah 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, 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 offair 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.* 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.

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 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.

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.

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.

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 Wehrich 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.

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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi ada tujuh, yaitu:

- 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.
- b. Prestasi Kerja. Prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada seorang pegawai merupakan pangkal tolak pengembangan karir.
- c. 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.
- d. Pekerja itu sendiri Tangung 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.
- e. Penghargaan. Penghargaan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja para pegawai. Penghargaan dapat berupa pengakuan atas keahlian, penghargaan atas prestasi, dan sebagainya.
- f. Tanggung Jawab. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan lembaga kepada seorang pegawai merupakan timbal balik dari kompensasi yang diterimanya.
- g. 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.

2. Konsep Kinerja Guru

Pengertian 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. “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

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.

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. Sedangkan menurut Heidjrachman, “faktor prestasi kerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kandala, dan sikap kerja.” 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 nyaman, penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.

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. 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.

Klinger dan Nanbaldian 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 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.

Dengan demikian penilaian kinerja guru didefinisikan sebagai kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja 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 SMK 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 SMK akan membandingkan standar kinerja yang diharapkan dengan tingkat prestasi yang dicapai.

Standar penilaian kinerja bagi guru tercantum dalam Penilaian Kinerja Guru, 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.

Manfaat penilaian kinerja antara lain:

- 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 Sistem penilaian kinerja harus memperhatikan tujuh elemen kunci sebagai berikut:
 - a. Sasaran penilaian adalah kinerja
 - b. Standar Kinerja, merupakan instrumen pembanding 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:

- 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.
- 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.

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 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.*”

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 professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi,. Kompetensi Paedagogik, yaitu kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian menunjuk kepada kemampuan keprbadianyang mantap, berakhlak mulia, arif berwibawa, serta menjadi tealadan peserta didik. Kompetensi sosial menunjuk kepada kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali pesertadidik 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 professional Standar Kompetensi Pedagogik bagi guru kelas SD/MI terdiri atas beberapa komponen, yaitu:1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan inetektual, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Mengembangkan kuikulum 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 komptensi 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 keprofesioanaln secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, 5) Memanfaatkan teknologi infomasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. 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.

Menurut Flippo, 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 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang berorientasi kearah penyelenggaraan pendidikan di sekolah/ madrasah yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pebelajaran 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.

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.

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, pangarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, dan penilaian.
- 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.

5. 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”.

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, , *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.

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

Menurut Deming, 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. 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:

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

- 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. 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.
- 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 persepsi 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:

- a. Bukti langsung (Tangibles), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
- b. Kehandalan (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.
- 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 dicegahg. Peningkatan keterampilan dan keahlian bekerja terus dilaksanakan sehingga metode atau cara bekerja selalu mampu mengadaptasi perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Lebih jauh Nawawimenjelaskan 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, jasa, manusia, proses, dan lingkungan, serta kualitas merupakan suatu kondisi yang selalu berubah.

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

- 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 engineering to law have a mission to provide quality services. The management of the professions also must have quality as its mission.*

Artinya bahwa sekolah-sekolah profesional semestinya memiliki misi untuk memberikan layanan berkualitas. Manajemen profesi juga harus memiliki kualitas sebagai misinya. 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 some 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.* (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 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.* (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).

4. 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.

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.*"

Menurut Deming, 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.

Sesuai pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa: "*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill.*" 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.

D.Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Franciscus Asisi Agus Wahyudi 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, 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. 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 Ngadimin 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 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, Nomor1, Februari, 2014. 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.

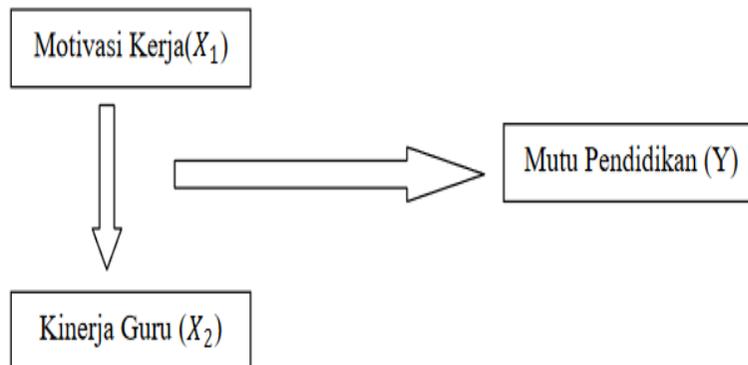
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sudono Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu: 1) Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, 2) Untuk Mengetahui Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, 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 Sudiono, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Madrasah Ibtidayah di Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga Tahun Pelajaran

2012/2013”, Tesis, (Wonosobo: UNSIQ Wonosobo, 2013).kinerja guru Madrasah Ibtidayah 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 meng korelasikan motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan secara parsial dan simultan pada dua madrasah ibtidaiyah negeri. Penelitian ini juga akan mengkomparasikan motivasi, kinerja guru, dan mutu pendidikan

E. 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.

Gambar 1
Paradikma Penelitian



Gambar1. 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.

F. Hipotesis Penelitian

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

1.Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK

Ha: Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK

2.Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK

Ha: Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerjaguru terhadap mutu pendidikan di SMK

3.Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK

Ha: Ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK

4.Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK

Ha: Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK

5.Ho: Tidak ada perbedaan motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di SMK

Ha: Ada perbedaan motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di SMK Negeri

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 SMK Instrumen 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 Pearson ¹⁰⁶. 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 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. Untuk menguji instrumen digunakan rumus Alpha sebagai berikut:
Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal: jumlah varian total:
Varian total Untuk mencari varians butir digunakan Untuk mempermudah dalam perhitungan maka menggunakan antuan 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.

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. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. 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"

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)

4. 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: 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

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 SMK dapat dilihat dari analisis deskriptif

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 . 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 SMK. Sedangkan Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, dan kinerja guru bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMK.

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. Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru SMK sebagai berikut:

$\hat{Y} = 20,465 + 0,495X$ 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 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. 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 SMK 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.

Motivasi Kerja (X) terhadap Mutu Pendidikan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh motivasi kerja (X) terhadap mutu pendidikan SMK (Y) sebagai berikut:

$\hat{Y} = 26,296 + 0,4$ 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 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan SMK 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 SMK 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.

Kinerja Guru (X) terhadap Mutu Pendidikan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh model regresi pengaruh kinerja guru (X) terhadap mutu pendidikan SMK (Y) sebagai berikut:

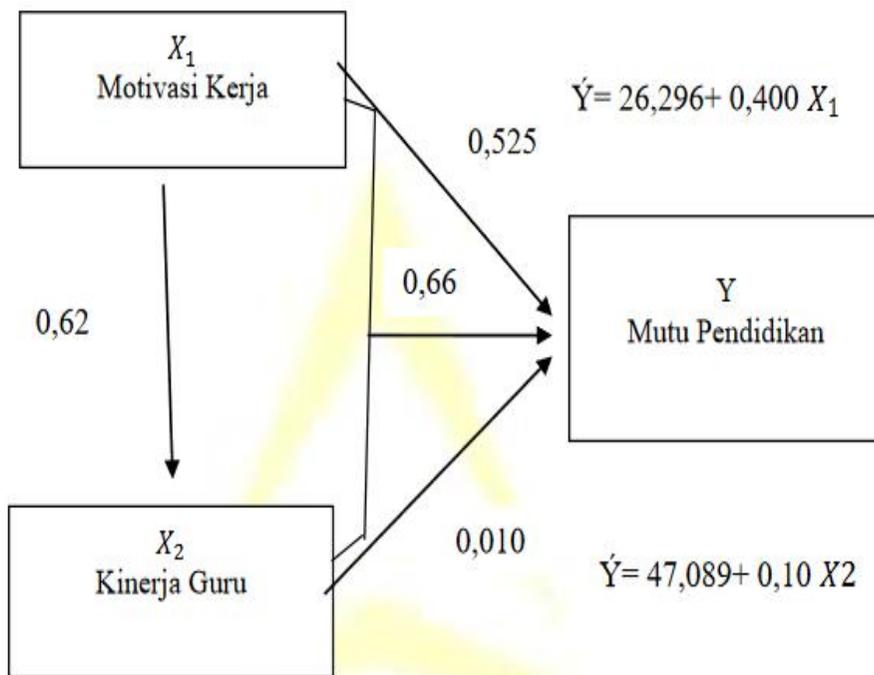
$$\hat{Y} = 47,089 + 0,10$$

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 diterima. Hal ini berarti bahwa Hipotesis Kerja atau yang menyatakan ada pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan MI N 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 SMK secara parsial = $0,000 \times 100\% = 0\%$. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0%.

Gambar 2
Koefisien Korelasi dan Persamaan Regresi antar Variabel



Simpulan

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

1. Bahwa kualitas motivasi kerja SMK berada dalam kualifikasi sangat baik. Sebagai dampaknya, kondisi kinerja guru dan mutu pendidikan di SMK berada dalam kualifikasi sangat baik dengan rata-rata 53,27.

2. Bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK dengan kontribusi 38,5% dan 74,6%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK
3. Bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di SMK dengan kontribusi 27,6% dan 36,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMK.
4. Bahwa kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan di SMK dengan kontribusi 41,9% tetapi kinerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SMK.
5. Bahwa motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SMK dengan kontribusi 43,8% dan 42,7%. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMK 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).
6. 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.

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.