



The Effect of Work Motivation and Teacher Performance on Education Quality Improvement

Fatmawati^{1*}, Supardi², Atang Suryana³

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Program Pascasarajan

ABSTRACT: Among the many factors that determine the quality of education are work motivation and teacher performance. Because the teacher is the implementer of education that is very necessary. However, it is not uncommon to find teachers who lack passion in carrying out their duties, both in terms of planning lessons, implementing learning, and evaluating learning, which of course will have an impact on the success of the goals to be achieved. Work motivation and good teacher performance will certainly encourage the achievement of quality education. This study aims to determine; (1) The direct effect of work motivation on improving the quality of education, (2) The direct effect of teacher performance on improving the quality of education, (3) The direct effect of work motivation on teacher performance, (4) Indirect effect of work motivation through teacher performance on improving the quality of education. The research method used is quantitative research with correlational survey research techniques. The analytical technique used in this research is Path Analysis. While the object of this research is the entire board of teachers at private Madrasah Tsanawiyah in Ciruas District, Serang Regency. The sample of this study were 67 teachers. The results of this study prove that: (1) there is a significant direct effect of work motivation on improving the quality of education as indicated by the path coefficient number (p_{31}) of 0.949 (2) there is a significant direct effect of teacher performance on improving the quality of education as indicated by the number path coefficient (p_{32}) of 0.550 (3) there is a significant direct effect of work motivation on teacher performance as indicated by the path coefficient value (p_{21}) of 0.812 (4) there is a significant indirect effect of work motivation and teacher performance on improving the quality of education. That is, the contribution of work motivation affects the quality of education by 19.95% while the rest is 80.05%. This means that the higher the work motivation and the increase in teacher performance, the higher the quality of education will be.

Keywords: work motivation, teacher performance, quality of education.

Corresponding Author: ff310595@gmail.com

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Fatmawati^{1*}, Supardi², Atang Suryana³

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Program Pascasarajan

ABSTRAK: Di antara sekian banyak faktor yang menentukan mutu pendidikan adalah motivasi kerja dan kinerja guru. Karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja dan kinerja guru yang baik, tentu akan mendorong tercapainya pendidikan yang bermutu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan, (2) Pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, (3) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian survey korelasional. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur). Sementara objek dalam penelitian ini adalah seluruh dewan guru pada Madrasah Tsanawiyah swasta di Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Sampel penelitian ini sebanyak 67 guru.

Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,949 (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,550 (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,812 (4) terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya, kontribusi motivasi kerja mempengaruhi mutu pendidikan sebesar 19,95 % sedangkan sisanya yaitu 80,05 %. Ini berarti makin tinggi motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru, maka semakin tinggi juga terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja guru, mutu pendidikan.

Submitted: 9 June; Revised: 17 June; Accepted: 26 June

Corresponding Author: ff310595@gmail.com

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.

Dalam konteks pendidikan, tidak terlepas pada tersedianya sumber daya manusia sebagai agen yang amat terpenting, pendidikan bermutu dan berkualitas tidak terlepas dari tersedianya sumber daya manusia yang bermutu pula. Mutu pendidikan suatu negara dapat diukur dari Human Development Index. *United Nations Development Programme* (UNDP) mengembangkan Indeks Pengembangan Manusia atau *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.

Motivasi kerja dapat timbul pada diri manusia dengan melihat beberapa pendekatan diantaranya; pertama, pendekatan Partnersip, diasumsi bahwa, pegawai atau guru tidak menyukai pekerjaan, namun mereka akan melaksanakannya dengan baik apabila mereka mempunyai perasaan bahwa mereka berpartisipasi dalam hasil-hasil usahanya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan motivasi, pimpinan atau kepala sekolah menciptakan suasana yang nyaman dan makmur dalam lingkungannya, kedua pendekatan Produktivitas, menekankan pada imbalan yang didasarkan pada produktivitas kerja pemberian tugas menjadi spesifik dan tingkat upah atau gaji ditetapkan sesuai prestasinya

Bila dicermati permasalahan lain yang dihadapi guru di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan seperti yang dikemukakan Supardi salah satunya adalah bervariasinya beban mengajar guru, yakni ditemukannya guru-guru yang kekurangan jam mengajar. Kekurangan jam mengajar ini menyebabkan guru harus menambah jam mengajar disekolah bukan tempat ia bertugas, sehingga guru kurang fokus pada satu tempat kerja, dilain pihak ditemukan juga guru yang kelebihan jam mengajar yang mengakibatkan guru merasa kehabisan waktu dan kelelahan

Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja guru, sadar atau tidak akan berpengaruh pada hasil atau pendapatan, namun profesi ini tidak sebatas diukur seberapa besar yang dia peroleh dari pendapatan. Motivasi dan kinerja harus tetap ada dalam ghairah seorang guru, profesi guru merupakan tugas mulia, hal ini tentunya merupakan tugas kewajiban yang harus dikerjakan, sebagai amal kebaikan. Namun demikian, pada akhirnya masyarakat mengakui bahwa pekerjaan guru adalah suatu pekerjaan mulia dan telah merangsang banyak generasi muda yang terjun ke dalamnya.

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

Di Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang terdapat empat Madrasah Tsanawiyah swasta, dari jumlah tersebut terdapat tiga madrasah yang peneliti jadikan sebagai objek penelitian, yaitu MTs Assalam, MTs Alkhairiyah, dan MTs Alhikmah, hal ini peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan menyelidiki perbedaan motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah. Ketiga madrasah tersebut terletak di lingkungan yang cukup kondusif dan strategis bagi perkembangan dan mutu pendidikan. Sedangkan satu MTs Swasta yang lain, yaitu MTs Alkhairiyah Cigelam Ciruas, tidak menjadi lokasi penelitian ini, karena jarak yang terlalu jauh dengan madrasah lainnya, dari segi aspek lainnya sistem manajemen kurang seimbang jika disejajarkan dengan tiga madrasah yang lain.

Dasar lain yang menjadi perhatian peneliti adalah masih terlihat rendahnya motivasi dan kinerja guru. Sebagian besar guru bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban tanpa motivasi yang kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Tampak pula dalam tampilan kinerjanya masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru, misalnya keengganan memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran, dan sangat disayangkan masih ada guru yang kekurangan jam mengajar. Dari situlah, penulis memperoleh gambaran bahwa motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan perlu direalisasikan agar betul-betul pendidikan yang diharapkan berkualitas dan bermutu, hal tersebut dapat dilakukan dengan pembinaan guru melalui pendidikan dan pelatihan, *workshop*, kelompok kerja guru, supervisi guru, baik dari kepala madrasah sekolah maupun dari pengawas madrasah, serta pembinaan-pembinaan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu guru.¹

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian guna mengetahui hal-hal yang dapat dilakukan dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*" (Studi di MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah Kab. Serang).

TINJAUAN PUSTAKA

Hakikat Motivasi Kerja

Untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi. Sebagaimana menurut Robert C. Beek yang dikutip Hamzah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.² Serupa dengan pendapat di atas Hikmat memberikan pengertian motivasi berasal dari bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.³

Motivasi juga dapat diindikasikan 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

Tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk di dalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

Sedangkan fungsi motivasi kerja dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi dalam tulisan ini menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah 1). Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2). Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. dan 3). Menyeleksi

perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja bagi guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.⁴ Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none">1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain7) Menyukai tantangan-tantangan dalam bekerja8) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none">1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan3) Dorongan untuk sukses dan maju4) Bersifat mandiri dalam melakukan pekerjaan5) Bekerja dengan harapan memperoleh insentif6) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja bagi guru dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan

Hakikat Kinerja Guru

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang tersedia didalamnya memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penyusunan tesis ini adalah tenaga pendidik (guru), karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimalisasi atau tidak kinerja guru tersebut.

Dari paradigma di atas dapat dipahami kinerja guru secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁵ Masih dalam pernyataan Supardi, kinerja guru tidak dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Pengertian kinerja di atas, jika dikaitkan dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sebagaimana dalam penjelasan di atas, guru merupakan tolok ukur keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang dimaksud adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).⁶

Selain faktor di atas, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti menurut Raviyanto, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.⁷ Senada dengan hal itu, Anoraga dalam Tjutju 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

Adapun indikator kinerja yang dimaksud di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

.

.

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	1) Merencanakan program pengajaran dengan tepat 2) Menguasai bahan pembelajaran 3) Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran 4) Mampu Mengelola kelas
Kecepatan/Ketepatan Kerja	1) Kehadiran melaksanakan tugas di kelas 2) Menerapkan media dan metode pembelajaran 3) Merencanakan dan merumuskan program pengajaran
Inisiatif dalam bekerja	1) Memimpin kelas 2) Mengelola interaksi belajar mengajar
Kemampuan Kerja	1) Melakukan penilaian hasil belajar siswa 2) Melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan belajar
Komunikasi	1) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah 2) Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran

Dari indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya mutu kerja yang harus dihasilkan guru melalui dimensi yang meliputi pada kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan kemampuan berkomunikasi.

Konsep Mutu Pendidikan

Banyak pemahaman tentang mutu menurut para ahli. Meskipun saling berbeda pendapat, tetapi maksudnya sama. Yang dimaksud dengan mutu adalah kualitas. Seperti menurut Juran dalam Nasution, kualitas produk adalah kecocokan penggunaan produk (*fitnes for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.⁸ Grosby menyatakan kualitas adalah kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan.⁹ Deming sendiri sebagai Bapak mutu menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar.

Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Walaupun demikian, ada sebagian orang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, sehingga tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana cara menciptakan institusi yang baik.

Dalam hal ini Miller mengutarakan "*the man behind the system*", yang artinya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Pendapat lain 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

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, dan (j) Tersedianya perlengkapan-perengkapan.

Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Salah satu faktor utama keberhasilan pendidikan di sekolah maupun di madrasah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentunya akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Akhirnya dapat dipahami keberadaan kinerja akan terciptanya kualitas kerja yang 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.

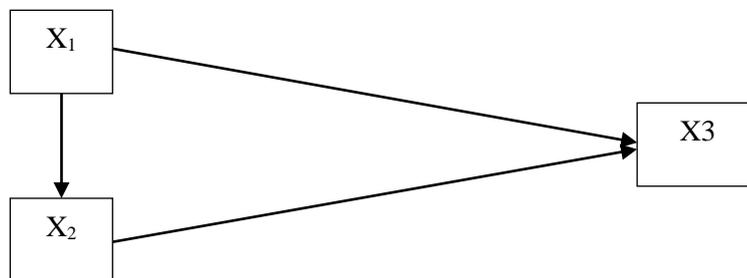
Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja para guru, maka semakin baik kinerja guru. Selanjutnya, semakin baik kinerja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

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

Desain penelitian ini adalah jenis survei. Penelitian survei adalah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang

Dalam penelitian ini penulis menggunakan survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan teknik sampling random sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel X_1 yaitu motivasi kerja, variabel X_2 yaitu kinerja guru, dan variabel X_3 yaitu mutu pendidikan. Berikut ini disajikan diagram penelitian :



Gambar 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan Gambar:

X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Kinerja Guru X_3 : Mutu Pendidikan

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel Motivasi Kerja (Variabel X_1), variabel Kinerja Guru (Variabel X_2) sebagai variabel bebas Variabel Mutu Pendidikan (Variabel X_3) sebagai variabel terikat

Tingkat Motivasi Kerja (X_1)

Dari data yang telah dikumpulkan tentang Motivasi Kerja (X_1) diperoleh 25 item instrumen yang valid sehingga rentang nilai antara 25-125. Skor

tertinggi 115; skor terendah 76; *mean* 96,24; *median* 97,00; *modus* 104; *range* 39 dan simpangan bakunya 8,934

Tingkat Motivasi Kerja dalam penelitian ini 76,992 % tergolong dalam kategori Baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 = \frac{96,24}{125} \times 100 = 76,992$$

(skor maksimum adalah jumlah item angket dengan skor tertinggi alternatif jawaban untuk tiap variabel, untuk Tingkat Motivasi Kerja jumlah angket 25 dengan alternatif jawaban 5 pilihan jawaban dengan demikian skor maksimum atau skor ideal adalah (25 x 5 = 125).

Kinerja Guru (X₂)

Data yang dikumpulkan tentang peningkatan Kinerja Guru (X₂) diperoleh 25 item instrumen yang valid dengan nilai antara 25-125. Skor tertinggi 122; skor terendah 82; *mean* 102,75; *median* 103,00; *modus* 110; *range* 40 dan simpangan bakunya 9,245.

Kinerja Guru dalam penelitian ini 82,2 % tergolong dalam kategori Sangat Baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 = \frac{102,75}{125} \times 100 = 82,2$$

(skor maksimum adalah jumlah item angket dengan skor tertinggi alternatif jawaban untuk tiap variabel, untuk Tingkat Motivasi Kerja jumlah angket 25 dengan alternatif jawaban 5 pilihan jawaban dengan demikian skor maksimum atau skor ideal adalah (25x 5 = 125).

Mutu Pendidikan (X₃)

Berdasarkan data yang telah di kumpulkan tentang mutu pendidikan (X₃) diperoleh 25 item pertanyaan yang valid sehingga rentang nilai antara 25-125. Skor tertinggi 96; skor terendah 56; *mean* 76,75; *median* 77,00; *modus* 84; *range* 40 dan simpangan bakunya 9,245.

Kinerja Guru dalam penelitian ini 61,4 % tergolong dalam kategori Baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100 = \frac{61,43}{125} \times 100 = 61,4$$

(skor maksimum adalah jumlah item angket dengan skor tertinggi alternatif jawaban untuk tiap variabel, untuk Tingkat Motivasi Kerja jumlah

angket 25 dengan alternatif jawaban 5 pilihan jawaban dengan demikian skor maksimum atau skor ideal adalah ($25 \times 5 = 25$).

Pengujian Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru	Mutu Pendidikan
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96,24	102,75	76,75
	Std. Deviation	8,934	9,245	9,245
Most Extreme Differences	Absolute	,061	,067	,067
	Positive	,045	,047	,047
	Negative	-,061	-,067	-,067
Test Statistic		,061	,067	,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Sesuai dengan ketentuan di atas, maka untuk semua variabel yang menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. $0,200 > 0,05$ untuk seluruh variabel. Dengan demikian seluruh sampel terdistribusi normal.

Pengujian Homogenitas

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Populasi

No.	Galat taksiran	Harga Sig. Minimum	Harga α	Kesimpulan
1	X_1 atas X_3	0,096	0,05	Harga sig. lebih besar dari 0,05, berarti galat taksiran berdistribusi homogen
2	X_2 atas X_3	0,113	0,05	

Sesuai dengan ketentuan di atas, maka untuk semua variabel yang menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi homogen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, sebaran skor variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Mutu pendidikan (X_3) dan skor variabel Kinerja Guru (X_2) terhadap mutu pendidikan berdistribusi homogen

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Nilai Korelasi
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru	Mutu Pendidikan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,812**	,993**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	67	67	67
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,812**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	67	67	67
Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	,993**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,229E-15	,072		,000	1,000
Zscore: Motivasi Kerja	,812	,072	,812	11,209	,000

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} = 11,209$ dan $Sig. = 0,000 < 0,005$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh langsung = $(0.812)^2 \times 100\% = 65,93\%$.

Tabel 7. Pengaruh Langsung X1 terhadap X3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,920E-16	,014		,000	1,000
Zscore: Motivasi Kerja	,949	,024	,949	38,840	,000
Zscore: Kinerja Guru	,550	,024	,550	2,232	,029

a. Dependent Variable: Zscore: Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis pada table di atas, diperoleh $t_{hitung} = 38,840$ dan $Sig. = 0.000 < 0,005$. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh langsung yang signifikan terhadap mutu pendidikan. Dan besarnya pengaruh langsung = $(0,993)^2 \times 100\% = 98,6 \%$

Tabel 8. Pengaruh Langsung Kinerja Guru (X2) Terhadap Mutu Pendidikan (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,920E-16	,014		,000	1,000
Zscore: Motivasi Kerja	,949	,024	,949	38,840	,000
Zscore: Kinerja Guru	,550	,024	,550	2,232	,029

a. Dependent Variable: Zscore: Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} = 2,232$ dan $Sig. = 0.029 < 0,005$. Dengan demikian variabel Kinerja guru berpengaruh langsung yang signifikan terhadap mutu pendidikan. Dan besarnya pengaruh langsung = $(0,825)^2 \times 100\% = 68,06 \%$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata keepat hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan keepat hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan, yakni dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 38,840, dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap mutu pendidikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 98,6%.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap nilai mutu pendidikan, dengan adanya motivasi kerja maka mutu pendidikan akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh Penelitian Wuradji Ngadimin (2014)¹⁰ tentang "*Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD*". Dalam penelitian tersebut 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 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. Penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan yang 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 seKecamatan Godean, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian penulis, penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja.

Besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap mutu pendidikan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan peroleh nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,9006. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 90.06%.

Berdasarkan temuan penelitian di atas dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

2. Pengaruh Langsung Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, yakni dengan nilai Sig. $0,029 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,232, dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap mutu pendidikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 68,06%.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel kinerja guru terhadap mutu pendidikan, hal tersebut diperkuat juga oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Mustik (2017)¹¹ dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7% sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kinerja guru terhadap mutu pendidikan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,6806. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 68,06%.

Berdasarkan temuan penelitian di atas dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs Assalam, MTs Alhikmah Cimiung dan MTs Alkhairiyah Kepandean Ciruas Kabupaten Serang.

3. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, yakni dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 11,209, dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai pengaruh langsung sebesar 65,93%.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Titin Eka Ardiana (2017)¹² tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun" dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudara Titin Eka Ardiana adalah

sama-sama meletakkan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan meletakkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Titin Eka Ardiana, adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Titin Eka Ardiana objek penelitiannya pada guru akuntansi SMK di Kota Madiun.

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan pada MTs Assalam, MTs Alhikmah Cimiung dan MTs Alkhairiyah Kepandean di Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

4. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru

Temuan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru, yakni dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,317 > t_{tabel} = 1,999$, dengan demikian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 19,95%.

Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui adanya kinerja guru. Apabila dibandingkan dengan temuan lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan oleh kinerja guru melalui motivasi kerja lebih rendah daripada langsung oleh kinerja guru hal ini dapat dilihat pada ($p_{321} < p_{31} = 0,4466 < 0,949$).

Sementara hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian hipotesis statistik baik hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat tidak ada yang bertentangan dengan hipotesis penelitian ini. Dengan terujinya masing-masing hipotesis penelitian ini maka kerangka teoretik yang dikembangkan penulis berdasarkan deskripsi teoretik sebagaimana diuraikan dalam Bab II dapat didukung oleh bukti-bukti empirik melalui data penelitian ini.

Hal ini berarti kesimpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis sesuai dengan konsep-konsep ataupun preposisi-preposisi ilmiah yang digunakan untuk menjelaskan kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini berarti dapat menjadi khasanah yang memperkaya pengetahuan ilmiah khususnya tentang kinerja guru.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasannya pada bab IV, mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah. Hal tersebut ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,949 dan nilai Sig.=0,000, karena nilai Sig 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah. Hal tersebut ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,550 dan nilai Sig.=0,029, karena nilai Sig 0,029 < 0,05. Besarnya pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah sebesar 68,06 % dan sisanya sebesar 31,94 %, dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi belajar.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,812 dan nilai nilai Sig.=0,000, karena nilai Sig.=0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 65,93%, sedangkan sisanya sebesar 34,07% dipengaruhi faktor lain di luar kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 8,317$ sedangkan $t_{tabel} = 1,999$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi kerja melalui kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Besarnya pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 19,95% sedangkan sisanya yaitu 80,05 %, dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Rekomendasi

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru; seorang guru pada dasarnya adalah sebagai pengajar, yang merupakan penentu utama mutu pendidikan di madrasah perlu adanya motivasi kerja dan kinerjanya, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Disadari atau tidak bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat memuat tercapainya kinerja yang memuaskan. Dan kinerja yang memuaskan akan dapat membuahkan adanya mutu pendidikan yang semakin baik.
2. Bagi Kepala Madrasah; sebagai seorang manager perlu mempreluas wawasan pengetahuan dan keterampilan agar dapat berperan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, disamping itu seorang

kepala harus memahami kinerja yang dipersyaratkan bagi seorang guru yang menjadi bawahannya, baik menyangkut perencanaan pembelajaran atau bimbingan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran atau bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan, maupun program tindak lanjut.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penelitian ini, peneliti masih terdapat keterbatasan, baik konsepsi, metodologi, maupun teknis penelitian. Berikut ini adalah keterbatasan penelitian yang dapat dipaparkan di bawah ini:

1. Kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari. Antara lain, karena Guru-guru di MTs yang menjadi target penelitian sebagai responden merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, sehingga dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan tidak dilakukan secara optimal.
2. Secara konseptual, penelitian ini mengenai prestasi belajar hanya dibatasi oleh variabel, baik yang berpengaruh langsung, maupun tidak langsung. Kedua variabel tersebut adalah motivasi kerja dan kinerja guru. Sebenarnya, mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya, namun karena adanya keterbatasan konseptual, hanya dua variabel saja yang diteliti, yaitu: motivasi kerja dan kinerja guru.
3. Selain metode kuantitatif, ada juga metode kualitatif. Suatu penelitian akan jauh lebih lengkap apabila dilakukan dalam berbagai metode, untuk saling melengkapi. Namun, dalam penelitian ini dikarenakan adanya keterbatasan metodologis, hanya dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan perhitungan secara statistika terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, hanya menggunakan angket.
4. Secara teknis, proses pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini menggunakan saran perangkat lunak, yaitu: Program SPSS dan Microsoft Excel. Dalam pelaksanaannya, penulis sering harus melakukan pembulatan dalam hasil perhitungan, hal tersebut tentunya mengurangi derajat ketelitian dalam hasil penelitian. Namun, hal tersebut harus dilakukan untuk mempermudah analisis, tentunya penulis melakukannya dengan dasar kaidah atau aturan yang sudah umum atau baku.

Dari keterbatasan tersebut perlu mendapat perhatian bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan lebih jauh tentang faktor-faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan di lokasi penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sadari tesis yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang) tidak luput dari bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan ribuan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Wawan Wahyudin, M.Pd., Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Yang telah memimpin dan mengarahkan kita semua sehingga kita bisa berjalan sesuai arah dan tujuan.,
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilzamudin, MA., Direktur Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Yang telah memberikan banyak kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat melewati berbagai kesulitan.,
3. Bapak Dr. H. Anis Fauzi, M.Si., Ketua Program Studi MPI Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten yang telah memberikan arahan dan petunjuk dalam penulisan Tesis ini.,
4. Bapak Dr. Supardi, M.Pd.,Ph.D., sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Atang Suryana, M.Pd., sebagai Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.,
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten yang telah mendidik, mengarahkan dan membimbing penulis dari semester satu sampai semester akhir.
6. Seluruh Civitas Akademik beserta pimpinan dan stafnya yang telah membantu dan mempermudah dalam penyelesaian tesis ini.,
7. Bapak dan Ibu tercinta yang tidak henti-hentinya mendukung, memotivasi serta mendoakan saya untuk terus belajar dan belajar sepanjang hayat.,
8. Suamiku tercinta yang selalu menjadi motivasi untuk terus menuntut ilmu setinggi-tingginya, semoga Allah SWT selalu melindungi dimanapun dan kapanpun. Aamiin.,
9. Bapak atau Kepala Madrasah dan dewan guru MTs Assalam, MTs Alhikmah dan MTs Alkhairiyah Kab. Serang yang telah membantu dan memberikan informasi terkait dengan penelitian tesis ini. Serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, *Metodologi dan aplikasi Riset pendidikan*, Bandung: Pustaka cendekia Utama, 2010.
- Amri, Sofan *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekiolah Dasar dan Menengah Dalam Teori, Konsep dan Analisis*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2013.
- Arikunto, Suharmi, *Menajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Dakir, Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Perenada Media Group, 2016.
- Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 2001.
- Effendy Mohctar, *Management: An approaching Based on the teaching of Islam*, Palembang: Universitas Sriwijaya, 2000.
- Fitri, H Wahyu, *Tujuan Pemberian Motivasi Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- L Good, Thomas & Jere E. Brophy, *Educational Psychology: A Realistic Approach*, New York: Longman, 1990.
- L Gibson, James, & John M. Ivancevich, James H. Donnelly, *Organiversies*, Texas: Business Publication, 1985.
- Majid, Abdul, *Strategi Pembelajaran*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mohyi, Ach, *Teori dan Perilaku Organisasi*, Surabaya: UMM Press, 1999.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam, “Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Jakarta: Kencana, 2011.

Nasution, M. Nur, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015.

Nastir, Moh., *Metode penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.

Ngadimin, Wuradji, *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD* 'Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 2, 2014. diakses pada tanggal 19 Nopember 2021

Pransiska, Toni, *Kamus Indonesia-Arab Al-Mujaz*, Yogyakarta: Diva Press, 2014.

Riduwan, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Bandung: Alfabeta, 2014.