

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN MUTU MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI KABUPATEN KAMPAR

H. Husaini

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: husaini191267@gmail.com

Abstract

The performance of the teacher can also be used by the individual for himself, looking at his self-image and self-esteem and reading from others in relation to his academic abilities and achievements, studying in school, making schoolwork, and rewarding his achievements. Study on implementation of madrasah quality improvement program in Kampar District proposed the problems are: 1) implementation of student quality improvement program at MTs Negeri in Kampar District; 2) the implementation of madrasah quality improvement program on teacher performance at MTs Negeri in Kampar District; 3) the implementation concept of madrasah quality improvement program on teacher performance at MTs Negeri in Kampar District. The result of the study that can be writweet is implementation of school intensity improvement program on teacher performance of MTs Negeri in Kampar District is moderate with percentage of 63,83% there is significant change between supervisor performance for teacher with influence equal to 0,489.

Keyword : *implementation, quality, improvement, program*

A. Pendahuluan

Manajemen mutu terpadu merupakan sebuah konsep yang mengaplikasikan berbagai prinsip menjamin mutu suatu produk barang/jasa memiliki spesifikasi mutu sebagaimana ditetapkan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pendekatan manajemen mutu dilakukan secara menyeluruh, yaitu mulai dari *input*, proses, *out put*, dan *outcome*. Dilakukan secara berkelanjutan menunjukkan bahwa strategi mewujudkan mutu merupakan bagian keseharian, bukan suatu yang bersifat temporal. Dalam konteks *outcome* dikenal dengan istilah layanan purna jual. Dalam dunia pendidikan, layanan pengembangan sekolah. Semua komponen sistem organisasi diposisikan sebagai bagian untuk manajemen mutu dan disinergikan melalui kepemimpinan mutu.¹

¹Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, tth.), 131

Empat isu kebijakan: (1) upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan, yaitu melalui konsensus nasional antara pemerintah dengan seluruh lapisan masyarakat. Standar kompetensi yang mungkin berbeda antar sekolah dan daerah akan menghasilkan standar kompetensi nasional dalam tingkatan standar minimal, normal (*mainstream*) dan unggulan; (2) peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, dengan memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia bagi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan; (3) peningkatan relevansi pendidikan mengarah pada pendidikan berbasis masyarakat. Peningkatan peranserta orang tua dan masyarakat pada level kebijakan (pengambilan keputusan) dan level operasional melalui komite (dewan) sekolah. Komite ini terdiri atas kepala sekolah, guru senior, wakil orang tua, tokoh masyarakat dan perwakilan siswa; (4) pemerataan layanan pendidikan mengarah pada pendidikan yang berkeadilan. Hal ini berkaitan dengan penerapan formula pembiayaan pendidikan yang adil dan transparan, upaya pemerataan mutu pendidikan dengan adanya standar kompetensi minimal, serta pemerataan pelayanan pendidikan bagi siswa pada semua lapisan masyarakat.²

Berbicara mengenai mutu pendidikan, dewasa ini mutu pendidikan di Indonesia belum menggembirakan (masih terbilang rendah), hal ini dapat kita lihat dari laporan lembaga PERC (*The Political and Economic Risk Consultancy*) yang bermarkas di Hongkong. Dalam laporannya diungkapkan bahwa dari hasil survey terhadap 12 negara di Asia, Indonesia menempati urutan terbawah dengan skor 6,56 (setingkat lebih tinggi dari Vietnam dengan skor 6,21) dan tertinggal jauh dari Malaysia (urutan ke-7), Singapura (urutan ke-2 setelah Korea Selatan).³ Fakta ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia masih di bawah rata-rata masyarakat Asia.

Menyikapi kenyataan tersebut di atas, menteri pendidikan nasional mengeluarkan kepmen Nomor 44/U/2002 tertanggal 2 April 2002 tentang pembentukan dewan pendidikan dan komite sekolah. Langkah ini setidaknya dapat menjadi langkah pertama untuk mengurai problema dan krisis mutu pendidikan yang multidimensi.

²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 6-7.

³Suyanto, *Dinamika Pendidikan Nasional* (Jakarta: PSAP, 2006), 3.

Pembentukan dewan pendidikan dan komite sekolah dimaksudkan untuk membangun kembali sinergi dengan para *stakeholder* pendidikan untuk berfikir kritis menemukan solusi yang tepat dalam mengatasi masalah pendidikan yang ada.

Kondisi pendidikan di Kabupaten Kampar yang memprihatinkan yang disebabkan berbagai masalah, antara lain minimnya jumlah sekolah, kemiskinan, dan rendahnya motivasi pendidikan. Dengan jumlah penduduk 190.239 pada tahun 2007, Kabupaten Kampar hanya memiliki 312 sekolah dasar (SD), enam sekolah menengah pertama (SMP), dan empat sekolah menengah atas (SMA). Kemiskinan bisa dilihat dari pendapatan per kapita penduduk Kabupaten Kampar pada tahun 2007 yang hanya Rp 260.000. Rendahnya motivasi pendidikan terlihat dari rendahnya APK yang hanya 67 persen pada tahun 2007. Ini terjadi karena sebagian besar anak-anak usia sekolah terserap ke sektor usaha penangkapan ikan. Dana bantuan operasional sekolah (BOS) ternyata tak bisa banyak menolong Kabupaten Kampar keluar dari kubangan masalah pendidikan. Dana BOS lebih banyak terserap untuk memberi honor guru sehingga penyediaan ruang kelas baru hampir tak bisa tersentuh. Salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Kabupaten Kampar pada tanggal 13 Juli 2009 mengeluarkan kebijakan lewat Peraturan Bupati Nomor 60.A Tahun 2009 tentang Penyediaan Layanan Pendidikan Gratis Pada Jenjang Pendidikan SD/MI, SMP/MTS, dan SMA/MA/SMK Sederajat di Kabupaten Kampar.

Kebijakan pendidikan gratis dengan *full cover* yang diterapkan di Kabupaten Kampar harus ditopang oleh dukungan anggaran yang cukup. Sebagai contoh, Pemerintah Kabupaten Kampar pada tahun 2011 mengalokasikan anggaran sebesar 114 milyar atau 29,23% dari total APBD 2011 sebesar 390,8 milyar. Anggaran untuk sektor pendidikan tersebut bersumber dari APBN sebesar 71,45 milyar, bantuan provinsi 6,2 milyar dan APBD kabupaten sebesar 36,35 milyar. Peruntukkan dana dari APBN dan provinsi guna membayar gaji guru, tunjangan tenaga pendidik dan pembangunan infrastruktur sekolah. Sedangkan dari APBD kabupaten sebesar 19,62 milyar untuk pembangunan infrastruktur sekolah, 15,38 milyar untuk biaya operasional belajar-mengajar, serta 1,34 milyar untuk pemberian seragam sekolah. Sekedar informasi, setiap siswa mulai SD hingga SMA sederajat di Kabupaten Kampar mendapatkan 3 stel pakaian seragam yang meliputi; satu, putih-merah (SD), putih-biru

(SMP), putih-abu (SMA), dua, seragam batik dan tiga, seragam pramuka atau seragam olah raga.

Kebijakan pendidikan gratis yang dikeluarkan mulai Juli 2009 diharapkan mampu meningkatkan intelektual masyarakat dan memenuhi hak pendidikan serta mewujudkan program wajib belajar hingga 12 (dua belas) tahun. Sekolah yang mendapatkan kebijakn gratis dimulai dari jenjang pendidikan SD, SMP dan SMA pada jalur pendidikan formal. Dengan jumlah alokasi anggaran tersebut, pemerintah Kabupaten Kabupaten Kampar menerapkan pendidikan gratis di wilayahnya untuk peserta didik baik sekolah negeri maupun swasta dari jenjang pendidikan dasar dan menengah. Pembiayaan pendidikan gratis di Kabupaten Kabupaten Kampar diambil dari pos RAPBD yang dikhususkan untuk semua sekolah. Ada kalangan yang pesimis kebijakan pendidikan gratis tersebut dapat terlaksana dengan baik karena besarnya anggaran pendidikan yang harus ditanggung oleh APBD dan kekhawatiran dari sebagian kalangan terhadap rasa keadilan masyarakat mengingat hanya sekolah negeri yang akan menikmati kebijakan pendidikan gratis. Terlebih lagi pendapatan Kabupaten Kabupaten Kampar yang cenderung tidak meningkat dari tahun ketahun. APBD Kabupaten Kabupaten Kampar pertama kali diperoleh dari penyertaan modal pertahun mulai RP 1 miliar kepada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Riau. Sumber dana yang dialokasikan untuk pendidikan gratis berasal dari pemerintah pusat (APBN) yang disalurkan melalui Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk SD dan SMP serta Bantuan Khusus Murid (BKM) untuk jenjang SMA/SMK dan Bantua Operasioanl Pendidikan (BOP) yang bersumber dari APBD. Diluar dana BOS dan BKM, Pemerintah Kabupaten Kampar juga menerima bantuan APBN berupa beasiswa, rehab gedung, ruang kelas guru, ruang perpustakaan, ruang laboraturium, unit sekolah baru, school grant, Bantuan Operasional Manajemen Mutu (BOMM), dan *life skill*. Selain dari APBN itulah Pemerintah Kabupaten Kabupaten Kampar harus mengalokasikan anggaran untuk *cost* per siswa melalui APBD.

Selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai maupun organisasi. Karena itu salah satu langkah yang ditempuh lembaga pendidikan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan keuntungan lembaga pendidikan. Dengan kata lain, produktivitas atau hasil kerja karyawan akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja. Ketika

seseorang merasakan kepuasan bekerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja dapat diukur pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya.⁴

Dalam persepsi yang melibatkan situasi/lingkungan kerja meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan dan kesempatan promosi. Selain itu juga terdapat sinergi antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Berdasarkan observasi penulis di MTs Negeri Kabupaten Kampar, penulis melihat bahwa guru di sudah memiliki latar belakang pendidikan yang layak serta mendukung terhadap bidang studi yang mereka ampu, bahkan diantara mereka sudah ada yang menyelesaikan Strata Dua di berbagai universitas yang ada, serta melihat pula kebijakan pemerintah dalam hal peningkatan mutu di lembaga pendidikan tingkat menengah yang sederajat sudah mulai bagus namun kinerja guru masih rendah, hal ini ditandai dengan angka kelulusan yang ada di setiap MTs Negeri se-Kabupaten Kampar masih belum memuaskan.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala faktor-faktor kinerja adalah: (1) faktor kinerja individual, antara lain pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran; (2) faktor kinerja kelompok, antara lain keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma; (3) faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi.⁵

Walaupun demikian berdasarkan pengamatan penulis, masih terdapat gejala-gejala yang harus diperbaiki oleh Dinas Pendidikan bersama dengan Kementerian Agama Kabupaten Kampar terhadap guru yang berkaitan dengan kinerja guru antara lain: (1) masih terdapat guru yang bertugas belum mampu merencanakan pengajaran; (2) masih terdapat guru belum mampu mengelola kelas; (3) masih terdapat guru yang kurang mampu menilai kemajuan pengajaran dalam kelas; (4) masih terdapat guru yang kurang tepat dalam menggunakan media pembelajaran; (5) masih ada guru yang belum

⁴David J. Cherrington, *The Management of Human Resources* (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1995), 4th Edition, 82

⁵Syafri Mangkuprawira dkk, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Ghalia Indonesia, 2007), 13

menguasai bahan pelajaran; (6) sebagian guru masih kurang memahami tentang tugas pokok yang harus dimiliki seorang guru.

Sehubungan gejala-gejala tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan pengaruh implementasi program peningkatan mutu terhadap kinerja guru di MTs Negeri se-Kabupaten Kampar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan keperluan penelitian, maka penulis menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu : 1) observasi, 2) angket, dan 3) dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data untuk menguji hipotesis. Hipotesis 1, 2, dan 3 diuji dengan menggunakan uji *chi square*, yaitu dengan formulasi:

$$X^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Sedang untuk mencari f_e digunakan rumus:

$$f_e = \frac{(\sum \text{kolom}) (\sum f \text{ baris})^2}{\text{Jumlah total}}$$

Bahasan yang digunakan adalah:

- H_0 diterima : apabila X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel.
- H_0 ditolak : apabila X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel.

Adapun rumus kolerasi ganda untuk empat variable yang digunakan dalam penelitian ini⁶ adalah:

$$R_{y1.23} = \sqrt{1 - [(1 - r_{2y1})(1 - r_{2y2.1})(1 - r_{2y3.21})]}$$

Koefisien penentu berganda untuk empat variable adalah:

$$KPB = R^2_{y1.2} \times 100\%$$

Teknik pengolahan datanya dengan menggunakan bantuan computer program IBM SPSS for Windows versi. 21.00

⁶Misbahuddin dkk., *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi AKsara, 2013), 72

Untuk mengetahui korelasi murni antarvariabel bebas dengan variable terikatnya melakukan control dari variable lainnya yang secara teoritik ikut mempengaruhi besarnya korelasi, maka akan dilakukan analisis dengan menggunakan korelasi parsial, rumus yang akan digunakan untuk empat variable dengan variable control adalah sebagai berikut:

1. Korelasi parsial Y dengan X_1 dikontrol oleh X_2 dan X_3

$$R_{y-1.2} = \frac{r_{13} - r_{y3.2} - r_{13.2}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

di mana

$$R_{13.2} = \frac{r_{13} - r_{12} - r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

$$R_{y3.2} = \frac{r_{y3} - r_{y2} - r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

2. Korelasi parsial Y dan X_2 dikontrol oleh X_1 dan X_3

$$R_{y2-1.3} = \frac{r_{13} - r_{y3.2} - r_{13.2}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

di mana

$$R_{13.2} = \frac{r_{13} - r_{12} - r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

$$R_{y3.2} = \frac{r_{y3} - r_{y2} - r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

3. Korelasi parsial Y dengan X_3 dikontrol oleh X_1 dan X_2

$$R_{y-1.2} = \frac{r_{13} - r_{y3.2} - r_{13.2}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

di mana

$$R_{23.1} = \frac{r_{13} - r_{12} - r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

$$R_{y2} = \frac{r_{y3} - r_{y1} - r_{13}}{\sqrt{1 - r_{23}^2} \sqrt{1 - r_{2y.2}^2}}$$

Teknik pengolahan datanya dengan menggunakan bantuan computer program IBM SPSS for Windows versi. 21.00

C. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Persyaratan analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa persyaratan. Menurut Sudjana, ada tiga persyaratan, yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi yakni: (1) sampel diambil secara acak; dan (2) ukuran Madrasah Tsanawiyah Negeri maksimum sampel kelompok homogen.

Persyaratan pertama telah terpenuhi karena sampel penelitian ini diambil secara acak. Ukuran sampel penelitian telah memenuhi syarat untuk analisa statistik dengan menggunakan Formula Krejcie dan Morgan.⁷ Persyaratan lain, uji normalitas, dan homogenitas, akan diuraikan berikut ini.

2. Pengujian Normalitas

Analisis uji normalitas adalah untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling dari rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Pengujian kenormalan data sangat penting dilakukan karena umumnya penggunaan statistik bagi pengujian hipotesis menuntut suatu asumsi normal.

Banyak teknik yang dapat dipakai untuk melakukan pengujian normalitas, namun yang lebih tepat, menurut Putrawan, adalah dengan menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S). Untuk itu hipotesis statistik uji normalitas yang diajukan adalah:

Ho : Data populasi berdistribusi normal

Hi : Data populasi tidak berdistribusi normal

Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada lampiran IV, sedangkan rangkumannya dapat diamati pada tabel berikut:

⁷Robert V. Krejcie, dan Daryle W. Morgan, "Ditermining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurment* Vol. 30 (1970): 607-610.

Tabel 1. Rangkuman Analisis Pengujian Normalitas

		Kinerja	Paedagogi
Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama	Pearson Correlation	1	.984**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1149.30	1539.174
	Covariance	4	34.204
	N	25.540	46
		46	46
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1539.17	2130.457
	Covariance	4	47.343
	N	34.204	119
		119	119

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga nilai P (*probability*) untuk setiap variabel berada di atas 0,05. Hal ini berarti H_0 yang diajukan, yaitu data populasi berdistribusi normal, *diterima*. Dengan demikian disimpulkan bahwa data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

3. Pengujian Homogenitas

Berdasarkan distribusi frekuensi skor, maka dapat dibuat kategori kinerja guru MTs se-Kabupaten Kampar dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Sutrisno Hadi, perhitungan uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan menggunakan uji *lavene*. Berdasarkan perhitungan variansi masing-masing kelompok sampel, maka hasilnya dapat dirangkum seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Homogenitas Variansi

Variabel	Jumlah Sampel	Lavene Statistic	Df1	Df2	Sig	Ket
X ₁	136	4,477	18	18	0,00	Homogen
X ₂	136	4,488	18	18	0,00	Homogen
Y	136	1,361	18	28	0,226	Homogen

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas, didapat nilai statistik *lavene* secara keseluruhan untuk masing-masing variabel kecil dari $dk=2$ pada taraf nyata 0.05 yakni 5,99. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi

populasi masing-masing variabel penelitian adalah homogen. (Perhitungan pengujian homogenitas ada di lampiran IV).

4. Pengujian Hipotesis

Berikut ini akan dipaparkan analisis data dalam rangka untuk menjawab hipotesis penelitian. Hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan mutu pendidikan oleh dinas pendidikan dan kementerian agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar. Untuk menganalisa data, terlebih dahulu akan dipaparkan tabel silang yang memuat hasil rekapitulasi terhadap angket masing-masing responden.

Angket yang disebarakan berjumlah 35 angket sesuai dengan responden penelitian. Rekapitulasi angket dilaksanakan untuk menentukan kategori masing-masing responden baik untuk variabel x maupun variabel y. Hasil rekapitulasi angket dipaparkan dalam tabel silang berikut:

Tabel 3. Tabel Silang Data Kinerja Guru Madrasah terhadap Kompetensi Pembinaan Kompetensi Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Proses Pembelajaran

KPG EKG	S	SL	R	S	SS	Jumlah
STS	2	1	1	0	0	4
S	2	3	4	5	6	20
R	1	2	2	1	0	6
S	1	1	4	22	0	30
SS	4	0	0	4		8
Jumlah	4	7	29	7		119

Angket indeks korelasi koefisien kontingensi harus dihitung dengan *kai kuadrat* sehingga langkah pertama yang harus ditempuh adalah mengetahui besarnya *kai kuadrat* tersebut. Untuk keperluan tersebut, maka dibuat tabel kerja berdasarkan angka-angka yang terdapat dalam tabel silang di atas.

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga *kai kuadrat* (x) = 21.63431. Setelah harga *kai kuadrat* diketahui maka selanjutnya *kai kuadrat* tersebut disubstitusikan ke dalam rumus koefisien kontingensi, kuadrat tersebut disubstitusikan ke dalam rumus koefisien kontingensi seperti berikut:

$$x = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}$$

$$x = \sqrt{\frac{21.63431}{21.63431 + 47}}$$

$$x = \sqrt{\frac{21.63431}{68.634317}}$$

$$x = \sqrt{0,31521}$$

$$x = 0.56144$$

Untuk memberi interpretasi terhadap C atau KK, maka harga C terlebih dahulu diubah menjadi *phi* (Φ) dengan rumus:

$$\Phi = \frac{c}{\sqrt{1 + c^2}}$$

$$\Phi = \frac{0.56144}{\sqrt{1 + 0.56144^2}}$$

$$\Phi = \frac{0.56144}{\sqrt{1 + 0.31521}}$$

$$\Phi = \frac{0.56144}{\sqrt{1.31521}}$$

$$\Phi = \frac{0.56144}{1.14683}$$

$$\Phi = 0,489$$

Untuk memberikan interpretasi terhadap C atau KK, maka harga C terlebih dahulu diubah menjadi *phi* (Φ) dengan rumus:

Hasil persamaan regresi $Y = 56,714 + 0,336X_1$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi positif yang mana apabila skor kinerja guru madrasah naik, maka skor pembinaan kompetensi kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar Kabupaten Kampar juga naik. Sebaliknya jika skor skor kinerja guru madrasah turun, maka skor pengaruh implementasi program peningkatan mutu sekolah dan madrasah terhadap kinerja Guru di MTs Negeri Kabupaten Kampar turun.

D. Diskusi/Pembahasan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru madrasah pada umumnya berada dalam kategori sedang, hanya sebagian kecil yang berada pada kategori baik dan rendah. Pengaruh kinerja guru madrasah dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar juga berada pada kategori sedang. Kenyataan ini secara umum menggambarkan bahwa terdapat korelasi antara skor kinerja guru

madrasa naik, maka skor pengaruh implementasi program peningkatan mutu sekolah dan madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kabupaten Kampar.

Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berikut akan diuraikan temuan yang telah dianalisis untuk seterusnya diuraikan secara holistik sehingga muncul makna yang hakiki dari temuan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang sangat signifikan antara skor kinerja guru madrasah naik, maka skor pembinaan kompetensi kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar. Kekuatan hubungan antara variabel kinerja guru madrasah dengan variabel pengaruh terhadap pembinaan kompetensi kinerja guru dalam proses pembelajaran di MTs se-Kabupaten Kampar berkorelasi sebesar 0,489%. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat pengembangan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama Kabupaten Kampar meningkat maka kinerja guru tinggi. Sebaliknya, apabila pengembangan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama Kabupaten Kampar rendah, maka berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar cenderung rendah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Uzer Usman yang menyatakan bahwa variabel utama yang mempengaruhi kualitas pengajaran guru adalah supervisi yang dilakukan oleh guru madrasah dimilikinya. Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang aktif dan efektif, sehingga berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa pada tingkat yang maksimal.⁸

Nana Sudjana menyatakan bahwa lingkungan yang paling kuat mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah kualitas pengajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengajaran yang dilaksanakan guru mempengaruhi 76,6% hasil belajar yang diperoleh siswa.⁹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedudukan guru dalam lembaga pendidikan formal menjadi sangat penting karena ia merupakan mesin penggerak dalam pelaksanaan pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru yang menjalankan pendidikan tersebut. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi

⁸Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 33

⁹Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1995),

keguruan yang diperlukan sebagai syarat untuk mendapatkan pembinaan kompetensi kinerja yang baik yang terlihat dari prestasi belajar siswa yang bagus.

Kinerja guru individu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan kompetensi padagogik ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Sementara itu, Gibson membagi perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasikerja ada tiga macam, yaitu: (1) variabel individu, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga/ tingkat sosial/ penggajian, demografis, seperti umur, asal usul, dan jenis kelamin; (2) variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan; dan (3) variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kinerja guru berhubungan erat dengan kinerja guru karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktifitas organisasi yang tinggi. Kinerja tenaga kependidikan memiliki kaitan erat dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar pembinaan kompetensi kinerja.

Nilai konstanta intersepsi (a) yang berada di atas nol yaitu sebesar 56,714, mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi kreativitas kepemimpinan (b_x) tidak terus dinaikkan, maka skor kinerja guru madrasah naik, maka skor pembinaan kompetensi kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar cenderung menurun hingga ke titik bawah 0.336, bahkan bisa memperoleh angka (nol), karena pengaruh skor kinerja guru madrasah naik, maka skor pembinaan kompetensi kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran MTs se-Kabupaten Kampar sangat bergantung pada kekuatan kinerja seorang tenaga guru madrasah.

E. Keterbatasan Penelitian

Menyadari kodrat sebagai manusia yang tidak luput dari kesilapan dan kekurangan, maka dalam penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari.

Pada umumnya yang menjadi sumber utama penyebab *error* pada suatu penelitian adalah dua hal, yaitu sampel atau subjek analisis, dan instrumen penelitian.

Kedua hal inilah yang menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian ini, yang diuraikan sebagai berikut:

Pertama, pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek efektifitas kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di MTs se-Kabupaten Kampar, belum didekati dengan pendekatan kualitatif sehingga memungkinkan ada beberapa faktor yang tidak terukur dalam penelitian dengan metode kuantitatif.

Kedua, dimungkinkan terdapat unsur bias dari data penelitian yang diperoleh. Instrumen yang telah dirancang semaksimal mungkin, bahkan telah dilakukan pengujian validitas dan realibilitas, namun penggunaan kuesioner pada kedua variabel bebas, sebagai alat ukur penelitian mempunyai kelemahan, terutama dari keseriusan responden dalam mengisinya. Misalnya adanya kemungkinan responden merasa malu dinilai atau takut keadaan dirinya diketahui oleh orang lain, sehingga responden memberikan jawaban yang cenderung baik terhadap pernyataan yang diajukan.

1. Uji Hipotesis

Berikut ini adalah hasil olah data melalui SPSS (*Statistic Producty and Service Solution*), yang menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan analisis terhadap hasil penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.273a	.074	.058	3.68831	.074	4.506	1	56	.038

Kemudian dilanjutkan dengan ujian anova terhadap masing-masing variabel, sebagaimana dengan hasil berikut ini:

Tabel 5. Uji Anova

ANOVA Kinerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1127.721	21	53.701	59.714	.000
Within Groups	21.583	24	.899		
Total	1149.304	45			

Dari data anova tersebut jelaslah bahwa frekwensi dari kinerja ditunjukkan oleh angka 59,714 dengan kapabelitinya berada pada angka 0, dengan demikian jelaslah bahwa pengaruh dari kinerja guru itu sangat signitifikan.

Test of Homogeneity of Variances				
Kinerja	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	4.257 ^a	10	24	.002

Untuk melihat kondisi keterkaitan dari kedua variable penulis juga meletakan pada diaram berikut ini:

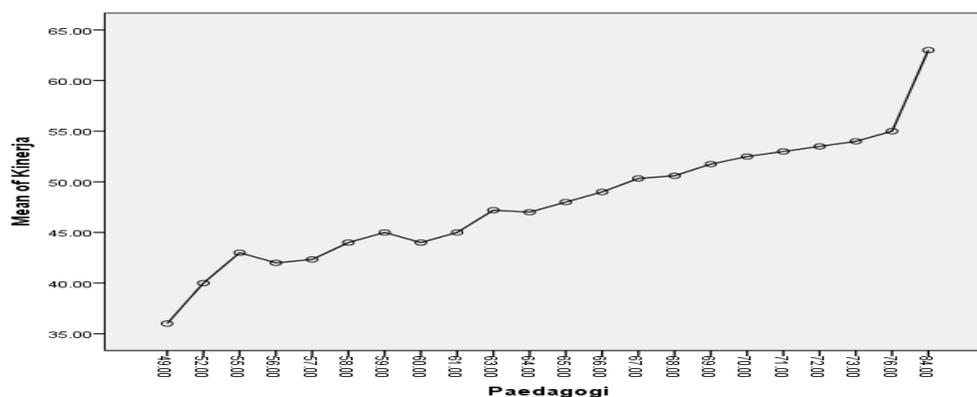


Diagram 1

Dari beberapa tabel di atas, merupakan persamaan regresi. Berangkat dari pemahaman atas tabel di atas, maka dapatlah diambil sebuah persamaan jalur regresi, yaitu dengan menghitung sebagai berikut :

$$Y = 1.614 + 0.108 X_1$$

Di mana:

Y adalah kinerja guru

X₁ adalah implementasi program peningkatan mutu sekolah

Dari persamaan ini, dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan penilaian pada satuan, maka peningkatan tersebut:

a. Uji F (Uji Serempak)

Uji F ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas (X₁) dengan variabel terikat (Y) secara simultan. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : $B_1 = B_2 = 0$, hal ini berarti bahwa secara simultan variable bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat.

$H_0 \neq B_1 \neq B_2 = 0$, hal ini berarti bahwa secara simultan variable bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variable terikat.

2) Menentukan Nilai F_{Tabel}

Di mana :

$$a = 5\% = 0,05.$$

$$df_1 = 2,$$

$$df_2 = n - k - 1 = 19 - 2 - 1 = 16$$

F_{Tabel} adalah = 0,468

3) Menentukan Nilai F_{Hitung}

Nilai F_{Hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut ini:

Tabel 6. Model ANOVA^b

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		302.865	10	30.286	2.736	.010
	Linear Term	Unweighted	17.534	1	17.534	1.584	.214
		Weighted	61.299	1	61.299	5.538	.023
		Deviation	241.566	9	26.841	2.425	.024
Within Groups			520.239	47	11.069		
Total			823.103	57			

4) Kriteria Penolakan dan Penerimaan H_0

- Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel terikat (Y)
- Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Variabel terikat (Y)

5) Menginterpretasikan Hasil

Sesuai dengan hasil perhitungan uji F melalui program SPSS, maka diketahui bahwa F_{hitung} -nya sebesar 36,202. Dari data tersebut, kita

memahami bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , yaitu 0,328. sementara nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. jika kita amati bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai α , yaitu 0,05.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Pembinaan kompetensi kinerja Guru).

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji T ini dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas (yang meliputi X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah pengujiannya seperti berikut ini :

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : $B_i = 0$ berarti secara parsial variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

H_a : $B_i \neq 0$ berarti secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, dimana $i = 1$ dan 2

2) Menentukan Nilai T_{tabel}

Untuk melihat dan menentukan T_{hitung} dalam penelitian ini, maka dapat dilihat sebagai berikut:

$$\alpha = 5\% = 0,05.$$

$$df_1 = 2,$$

$$df_2 = n - k - 1 = 19 - 2 - 1 = 16$$

$$T_{Tabel} \text{ adalah } = 2,12$$

3) Menentukan Nilai T_{hitung}

Sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan melalui program SPSS, maka telah diperoleh nilai T_{hitung} sebesar :

Tabel 7. Nilai T_{hitung} dan Signifikansinya

Variabel	N	Mean	T hitung	Std. Error Mean	Signifikansi
Kementrian Agama	46	48.4348	5.05372	.74513	0,0004
Kinerja	46	64.8913	6.88066	1.01450	0,0001

4) Kriteria Penolakan dan Penerimaan H_0

- Jika $T_{Hitung} > T_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel terikat (Y)
- Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) dan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Variabel terikat (Y)

5) Menginterpretasikan Hasil

Variabel X_1 (Pendidikan Pelatihan)

- Untuk variabel X_1 , nilai T hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,653. Nilai T_{Hitung} ini ternyata lebih besar dengan T_{Tabel} yaitu 2,12. Sementara nilai signifikansinya adalah 0,003, sehingga nilainya lebih kecil dengan 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) dan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel terikat (Y)

Untuk variabel X nilai T_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar 4,936. Nilai T_{Hitung} ini ternyata lebih besar dengan T_{Tabel} yaitu 2,12. Sementara nilai signifikansinya adalah 0,000, sehingga nilainya lebih kecil dengan 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Variabel bebas (X_1) dan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

F. Kelemahan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti banyak terjadi kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan faktor kesengajaan, namun terjadi karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian. Sehubungan dengan tidak terjangkaunya waktu, tenaga dan biaya, maka peneliti dalam melakukan penelitian hanya mengambil sampel dari 316 seluruh guru di MTs se-Kabupaten Kampar, yang hanya berjumlah 119 orang responden, yang kemudian menjadi dasar untuk melakukan analisis.

Dalam penggunaan angket, tidak selamanya angket mempunyai kelebihan. Namun juga mempunyai kelemahan, yakni dari jawaban responden yang kurang terbuka dalam memberikan jawaban, dan kemungkinan jawaban tersebut dipengaruhi oleh keinginan pribadi responden.

Selanjutnya, di antara keterbatasan penelitian ini adalah yang berhubungan dengan proses penggeneralisasian. Hal ini dikarenakan oleh sampel yang dipilih tidak bisa mencerminkan secara tepat tentang pengaruh implementasi program peningkatan mutu madrasah terhadap kinerja Guru di MTs Negeri Kabupaten Kampar di Indonesia seluruhnya. Akan tetapi hanya bisa digeneralisasikan hanya untuk mutu pendidikan di MTs Kabupaten Kampar saja.

Oleh karena itu, penelitian bisa digeneralisasikan, jika saja karakteristik populasinya sama. Sehingga, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh guru di Kabupaten Kampar pada khususnya, apalagi di seluruh Riau pada umumnya atau bahkan seluruh Indonesia, karena sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa mungkin saja penelitian bisa berubah jika dilakukan penelitian serupa dengan tempat dan sampel yang berbeda. Artinya, bisa saja mutu pendidikan itu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, sehingga implementasi program peningkatan mutu madrasah terhadap kinerja Guru di MTs Negeri Kabupaten Kampar tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan mutu pendidikan. Ini menandakan bahwa hasil penelitian yang telah penulis lakukan ini hanya bisa digeneralisasi untuk lingkup daerah penelitian saja, yaitu di lingkup MTs Kabupaten Kampar.

Selain itu, keterbatasan waktu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait oleh waktu, karena waktu yang digunakan sangat terbatas. Maka peneliti hanya memiliki waktu sesuai keperluan yang berhubungan dengan penelitian ini saja. Walaupun waktu yang peneliti gunakan cukup singkat akan tetapi bisa memenuhi syarat-syarat dalam penelitian ilmiah. Terakhir adalah keterbatasan kemampuan peneliti. Dalam melakukan penelitian tidak lepas dari pengetahuan, dengan demikian peneliti menyadari keterbatasan kemampuan khususnya dalam pengetahuan untuk membuat karya ilmiah. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

G. Kesimpulan

1. Program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan terhadap guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar secara umum berada dalam kategori sedang, hal ini terlihat dari distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa 63,83%

responden menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar memiliki secara umum masih perlu untuk terus ditingkatkan agar mencapai tingkat yang tinggi.

2. Program peningkatan mutu pendidikan oleh Kementrian Agama terhadap guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar secara umum berada dalam kategori sedang. Hal ini terlihat dari distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa 61,71% guru menunjukkan pembinaan kompetensi paedagogik guru dalam proses pembelajaran yang berlangsung itu dikategorikan pada sedang. Dengan demikian secara umum pembinaan kinerja guru-guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar masih perlu untuk terus ditingkatkan agar mencapai tingkat profesionalitas yang efektif.
3. Terdapat korelasi signifikan antara program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar. kekuatan hubungan antara program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar adalah 0,489% kontribusi program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar adalah 24%. dengan demikian, program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar di madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar harus selalu di tingkatkan agar kinerja mereka juga ikut meningkat. Semakin tinggi program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, semakin semkain rendah tingkat program peningkatan mutu pendidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kabupaten Kampar terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar, maka semakin rendah kinerja guru pula tingkat pencapaiannya.

H. Daftar Pustaka

- Aqib, Zainal. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Cendekia, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Bernardin, J.H. & Russel, Joice E.A. *Human Resources Management, An Experimental Approach*. International Edition, McGraw-Hill, 1993
- Buchari, Mochtar. *Pendidikan dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994.
- Challagalla, N.G. & Shervani, A.T. "Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Marketing* 60. (2006)
- Dale, Timpe. *Kinerja, Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.
- Dalin, Per. dkk. *How Schools Improve an International Report*. Wiltshire: Redwood books, 1994.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Davis, K. & Newstroom, J.W. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., & Donnely, J. H. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Hadi, Soetrisno. *Metodologi Research*. Jilid I. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Universitas Gadjah Mada, 2001.
- Hadi, Syamsul. "Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru di Lembaga Pendidikan Islam (Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I Malang)." Tesis. Program Pascasarjana UIIS Malang, 2003.
- Hadi, Syamsul. *Implementasi TQM dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Program Pascasarjana STAIN Malang, 2001.
- Hamid, E.S. & Rowi, B. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD Press, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Hariandja, Marihol Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004.

- Harijany, Eny. "Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Iklim Sekolah dan Dampaknya Pada Kefektifan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Survei Pada Guru di Lingkungan SD Negeri Terakreditasi A Kota Surabaya." *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012
- Hasan, Iqbal. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hassan, A., Hashim, A., & Ismail, A.Z. "Human Resources Development Practices as Determinant of HRD Climate and Quality Orientation." *Journal of European Industrial Training* 30, no. 1 (2006): 4–18.
- Hatmoko, Tony. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus di PDAM Kabupaten Karanganyar)." *Tesis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2006.
- Hersey, Paul & Kenneth, H. Blanchard. *Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources*. Englewood-Cliffs: Prentice-Hall, 2001.
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Ceell G. *Educational Administration Theory Research and Pactive*. New York: Random Home. Inc, 2008.
- Hughes, R.L., R.C. Ginnett & G. J. Curphy. *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*. McGraw-Hill Companies, Inc.: New York, 2002.
- Huselid M.A. "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance." *Academy of Management Journal* 38 (1995): 635-672.
- Indrajit, Richardus Eko & Djokopranoto, Richardus. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Irawan, Prasetya. et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN, 2000.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Pranita Offset, 2008.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. J. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Mc Graw-Hill: International Edition, 2004.
- Kuswandi. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005.
- Laily, N. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta Kinerja Manajer Menengah Industri Pupuk Nasional di Indonesia." *Disertasi*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, 2008.
- Laschinger, H.K., Finegan, J., & Shamian, J. "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment." *Health Care Manage Rev* 26, no. 3 (2001): 7-23

- Lee, C. H. & Bruvold, N. T. "Creating Value for Employee: Investment in Employee Development." *Journal of Human Resource Management* 14, no. 6 (2003): 981-1000.
- Mahmud, M. E. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Melakukan Inovasi Pendidikan." *Tesis*. Malang: STAIN Malang, 2001.
- Mahmudah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Laporan Penelitian*. Surabaya: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Meyer, John P & Allen, Natalie J. "Testing The "Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology*, (1984)
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Nisfiannoor, Muhammad, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2009
- Ostroff, C, 1992, "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 77, No. 6, p. 933-973
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan*. 1992
- Pierce, J. L. & Newstrom, J. W. *Leaders and The Leadership Process: Readings, Self Assessments & Applications*. McGraw-Hill Companies, Inc.: New York, 2006.
- Prananta, M. I. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kalimantan Timur." *Disertasi*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, 2008.
- Price, A. *Human Resource Management in a Business Context*, Second Edition, London: Thomson Learning, 2003.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo, 2002.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New York: Prentice-Hall Company, 1997.

- Rogers, Dave. *Awesome Coaching - Strategi & Teknik Untuk Memberikan Dampak Memuaskan di Tempat Kerja*. Jakarta: Gunung Mulia, 2008.
- Ruvendi, R. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor." *Jurnal Ilmiah Binaniaga* 01, no. 01 (2005).
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2006.
- Santayasa, I Wayan. *Problematika Pendidikan Indonesia dan Gagasan*. 2003.
- Schultz, Doane. *Psikologi Pertumbuhan*. Terjemahan Yustinus. Yogyakarta: Kanisius, 1999.
- Sergiovanni, Thomas J. "Leadership and Excellent Scholling." *Educational Leadership* 41, no. 5 (1984)
- Shaleh, Abdul Rachman. *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa Visi, Misi dan Aksi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Singarimbun, Masri & Efendi, Sofian. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 2003.
- Siregar, S. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)." *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2009.
- Subagyo, P. Joko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991
- Sudjana. *Metode Statistik*. Bandung: Transito, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Suhartian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sumarsono, Sony. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Suradinata, Ermaya. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*. Bandung: Ramadhan, 2005.
- Sutadji. "Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi dan Kondisi Kerja serta Kapasitas Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk. Difre VI Kalimantan." *Disertasi*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, 2008.
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.
- Syamsi, Ibnu. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung, 2007.
- Toha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Umar, H. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo

- Persada, 1999.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Operasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Webb, K. "Motivating Peak Performance: Leadership Behaviors that Stimulate Employee Motivation and Performance. *Christian Higher Education* 6, (2007): 53-71
- Whitener, E. M. "High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modelling." *Journal of Management* 27 (2001): 515-535.
- Winandi, J. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press, 2002.
- Wirawan. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Buku 1. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press, 2002.
- Youndt, M.A., Snell, S.A., Dean, J.W., & Lepak, D.P. "Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. *Academy of Management Journal* 39 (1996): 836-866.
- Yukl, G. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Supriyanto. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005.
- Yusuf, Choirul Fuad. *Potret Madrasah dalam Media Massa*. Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2006.
- Yusuf, Choirul Fuad. *Revitalisasi Madrasah*. Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2006.