

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>1</sup> Oleh karena itu untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik, maka harus menjadi tanggungjawab bersama. Untuk meningkatkan pendidikan itu sendiri kita harus lebih giat agar dapat mengamalkan ilmu yang kita dapat dan menjadikan pendidikan yang lebih baik, bagi generasi penerus.

Pendidikan adalah sebuah proses interaksi yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Menciptakan Pendidikan yang bermutu dan berkualitas pasti akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di Negaranya. Adapun menurut Dr. Kartini Kartono menyatakan bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan.<sup>2</sup> Dimana, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Proses suatu pendidikan dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Supayatujuan pendidikan tersebut tercapai, maka harus diperhatikan segala sesuatu yang sangat mendukung keberhasilan suatu tujuan pendidikan itu. Ada beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan tujuan pendidikan, dan kesuksesan dalam proses pembelajaran yaitu faktor dominan dan faktor determinan.

---

<sup>1</sup>Nanang Fatah, *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan* (Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 77

<sup>2</sup> Aprijon, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTP, *Menara Riau: Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13 no.1 januari-juni 2014.

Faktor dominan itu ialah pendidik dan peserta didik yang menjadi satu kesatuan sehingga tidak dapat dipisahkan, pendidikan ini akan berfungsi dengan baik jika terwujudnya pendidik dan peserta didik yang aktif dalam proses pembelajaran. Keberhasilan peserta didik tidak akan terlepas dari perjuangan, bimbingan dan tuntunan dari para pendidik dan begitu juga sebaliknya, para pendidik akan dikatakan berhasil jika membimbing, membina, dan mengajarkan peserta didik dengan baik dan profesional.

Faktor determinan adalah suatu alat pendidikan, lingkungan dan sarana prasarana yang menjadi penunjang dalam proses pembelajaran. karena di dalam proses pembelajaran itulah yang akan terjadinya internalisasi nilai-nilai dan pewarisan budaya maupun norma-normaa secara langsung. Jadi, kegiatan belajar mengajar adalah ujung tombak untuk terciptanya tujuan nilai-nilai di atas. Untuk itu sangat penting dalam proses pembelajaran terciptanya suasana yang kondusif sehingga peserta didik benar-benar tertarik dan berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.

Dalam setiap persoalan pendidikan yang berkenaan dengan kompetensi, profesionalisme dan kinerja guru senantiasa menjadi perbincangan. Terutama kinerja guru yang mana menjadi salah satu pokok pembahasan yang mempunyai tempat tersendiri dalam ilmu pendidikan dan kependidikan.<sup>3</sup> Dimana dengan kinerja guru kita dapat mengetahui hasil dari pembelajaran siswa, karena guru adalah pihak yang lebih banyak berinteraksi dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 33

<sup>4</sup>Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm. 166

Allah SWT berfirman Dalam Al-Qur'an surah At-Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berikut tafsiran Al-qur'an diatas menurut tafsir qurais sihab : Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbangannya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

Kebijakan pemerintah yang mendorong terciptanya kinerja guru yang berkualitas, dan profesional salah satunya yaitu, telah disahkan dan diciptakannya Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen. Dimana dijelaskan Dalam Pasal 1 Ayat 1 bahwa: Guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada dengan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".<sup>5</sup>

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosdakarya, 2007) hlm. 227

Pada kebijakan diatas dijelaskan bahwa, tugas utama seorang guru itu ialah mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, oleh karena itu seluruh guru harus faham atau mempunyai pemahaman yang sama dan sesuai akan visi, dan misi suatu lembaga, sehingga apa yang diharapkan lembaga dan yang diberikan oleh guru kepada peserta didik sama. Selain itu kinerja guru agar menyampaikan sesuai dengan apa yang diharapkan lembaga kepada peserta didik, sehingga dapat diterima dengan sangat baik oleh peserta didik.

Namun seiring dengan kemajuan zaman, dan terus meningkatnya kemajuan dalam bidang pengetahuan peran guru bukan hanya menjadi sumber informasi, tetapi menjadi seorang motivator, inspirator, fasilitator, evaluator dan lain-lainnya.<sup>6</sup> Oleh karena itu seperti dijelaskan di atas kinerja guru mempunyai tempat tersendiri karena ia sangat berpengaruh terhadap output yang diharapkan.

Tabel 1.1  
Data PKG MI KKM MAJALENGKA 5

N O	MISPU I LEWI KUJA NG	MISPU I KODA SARI	MIS AL- MUJA HIDIN	MIS MIFT AHUL HUDA	MIS GUPPI AN- NUR	MIS AL- FATH ANDI R	MIS PLUS ISTIQQO MAH	MISPU I MAJA SARI	MIN 4 MAJALE NGKA	MIN 5 MAJALE NGKA
1	80	75	75	75	70	80	80	80	92	90
2	70	80	90	80	75	70	70	75	75	85
3	75	70	80	80	80	80	80	70	84	79
4	70	80	70	90	90	80	70	89	80	89
5	80	80	80	75	85	90	75	83	87	88
6	80	75	75	85	85	70	85	85	73	92
7	85	90	80	70	80	75	80	78	79	85
8	90	85	78	85		85	90	75	75	89
9	80			87		75	85	84	89	
10	75						87	77	85	
11	80						83	73	80	

<sup>6</sup> Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Sistem Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2003), hlm. 147.

12	78						85	90	90	
13	80						89	86	87	
14	82							85	77	
15								72	74	
16								73	86	
17								86	86	
18								85	89	
19								70	82	
20								89	81	

Sumber Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se-KKMIMAJALENGKA 5

Berdasarkan pengamatan awal dilihat dari tabel diatas bahwasannya kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI MAJALENGKA 5 masih ada diantaranya yang nilainya dibawah 75. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: gaji, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan Motivasi Kerja.<sup>7</sup> Kinerja merupakan suatu kontruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru;
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim;

<sup>7</sup> Husain Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 464.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah): dan

5. Faktor kontekstual (situasional)

Setelah dilakukan studi awal pada setiap madrasah dengan kepala sekolah, terdapat dua faktor yang sangat menentukan Kinerja Guru. Kedua faktor tersebut adalah :

1. Faktor Motivasi ,

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Apabila motivasi kerja guru baik maka antusias guru untuk melaksanakan tugas dan pembelajaran akan baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kebanyakan guru sekarangkurang memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi internal maupun eksternal sehingga belum maksimal untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesionalitas serta mengupdate pengetahuan yang dimilikinya, dimana perlu kita ketahui bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologilambat laun semakin pesat. Hal

ini dapat dilihat pada kemampuan guru dalam membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan, dan dalam membuat alat peraga pembelajaran yang kreatif.

Setelah melakukan studi awal mengenai motivasi kerja guru yaitu dengan melakukan wawancara dan studi dokumentasi kepada semua madrasah maka dapat diambil kesimpulan bahwa: a) partisipasi lingkungan yang lemah akan pendidikan. b) dukungan intern lingkungan lemah. c) Kerjasama yang kurang baik. d) dorongan dari diri sendiri yang lemah.

## 2. Faktor sarana-prasarana

Kaitannya dengan penelitian ini, dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhinya salah satunya sarana dan prasarana sekolah. Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapai sarana dan prasarana yang memadai.<sup>8</sup> Apabila sarana-prasarana sudah lengkap maka kinerja guru akan meningkat, karena akan mempermudah guru untuk menyampaikan dan melaksanakan proses pembelajaran dan tugas-tugas guru lainnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari guru sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan dan sebaliknya kurang memadainya suatu sarana dan prasarana akan juga mengurangi kinerja mereka.

Setelah melakukan studi awal yaitu melakukan wawancara dan studi dokumentasi kepada semua madrasah diambil kesimpulan bahwa: 1). Kurangnya

---

<sup>8</sup> “Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP. Press, 2010).

ruang belajar 2). Tidak tersedianya perpustakaan 3). Buku-buku pelajaran tak terawat. 4). Tidak adanya toilet/jamban.

Berkenaan dengan latar belakang tersebut, maka untuk mengatasi kecenderungan-kecenderungan mengenai variabel kinerja guru (Y) madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5, kedua faktor ini yaitu Motivasi Kerja Guru (X1) dan Kelengkapan Sarana Prasarana (X2) merupakan hal yang dipandang perlu penelitian. Oleh karena itu penelitian kali ini mengambil judul tentang

***“Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dan Kelengkapan Sarana Prasarana Dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-KKMI Majalengka 5”.***

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Dengan variabel Motivasi Kerja Guru (X1) dan Kelengkapan Sarana Prasarana (X2) Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, maka masalah ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian:

1. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kelengkapan sarana prasarana dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kelengkapan sarana prasarana dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Untuk menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5.
2. Untuk menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5.
3. Untuk menemukan hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antarmotivasi kerja dan kelengkapan sarana prasarana dengan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam dunia pendidikan, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan kelengkapan sarana-prasarana terhadap kinerja guru. Sehingga setiap lembaga pendidikan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Sekolah**

Memberi bahan untuk evaluasi dimasa yang akan datang baik mengenai motivasi kerja, kelengkapan sarana-prasarana dan kinerja guru. dan menjadi informasi untuk melakukan upaya peningkatan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Se-KKMI Kabupaten Majalengka 5.

##### **b. Bagi Penulis**

Memberikan kesempatan pada penulis dalam rangka aplikasi ilmu pendidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam hal ini yang berkaitan dengan motivasi dan saranaprasarana dengan kinerja guru.

c. Bagi peneliti lain

Menjadikan bahan kajian atau pemikiran lebih lanjut khususnya bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

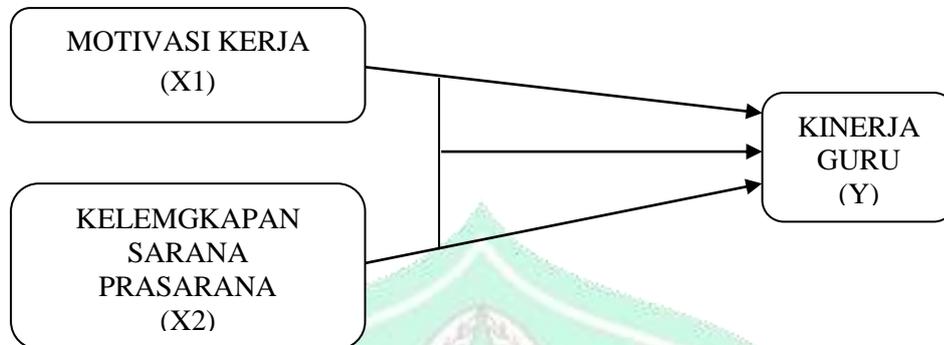
#### **E. Kerangka Pemikiran**

Kinerja guru merupakan komponen penting bagi pendidikan, dimana kinerja guru dapat dilihat atau dinilai dari seberapa besar atau seberapa tanggungjawabnya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk proses pembelajaran. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dimana dalam penelitian ini peneliti membahas dua faktor, yaitu faktor motivasi kerja dan faktor sarana dan prasarna.

Kinerja guru akan meningkat apabila ada pendukung atau motivasi kerja yang membuat atau mendorong guru untuk bekerja dan memberikan lebih baik dalam tugasnya sebagai guru, karena motivasi kerja sangat memicu keinginan guru untuk menjadi lebih baik, begitupula dengan kelengkapan sarana dan prasarana tanpa Kelengkapan sarana dan prasarana yang lengkap keinginan guru untuk menjalankan tugasnya yaitu mengajar sangatlah rendah, karena tak adanya penunjang pembelajaran yang layak dan lengkap, namun apabila kelengkapan sarana dan prasarana memadai akan sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Dengan demikian, secara ilustratif, hubungan tersebut dapat digambarkan kedalam kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar I  
KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar tersebut menjelaskan bahwa :

Motivasi kerja (X1) berhubungan dengan Kinerja guru (Y), dimana motivasi kerja adalah upaya untuk meningkatkan antusias seseorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan, maka untuk meningkatkan antusia dalam kinerja guru sangat dibutuhkan motivasi kerja.

Kelengkapan sarana prasarana (X2) berhubungan dengan Kinerja guru (Y), yang mana apabila kelengkapan sarana prasarana memenuhi standar dan memenuhi kebutuhan akan mempermudah dan menjembatani guru untuk melakukan tugas-tugasnya seperti proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

secara bersama-sama antara Motivasi kerja (X1) dan Kelengkapan sarana prasarana (X2) berhubungan dengan Kinerja guru (Y). Apabila ingin meningkatkan kinerja guru maka diperlukan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan antusias dalam mencapai tujuan dan kelengkapan sarana prasarana yang sesuai dengan yang telah ditentukan dan sesuai dengan kebutuhan guru sehingga mampu mempermudah dan menjembatani guru dalam mengerjakan tugas-tugas dan proses pembelajarannya.

## F. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan kinerja guru (Y).

Ha : Terdapat hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan kinerja guru (Y).

2. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan antara kelengkapan sarana prasarana (X<sub>2</sub>) dengan kinerja guru (Y).

Ha : Terdapat hubungan antara kelengkapan sarana prasarana (X<sub>2</sub>) dengan kinerja guru (Y).

3. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kelengkapan sarana prasarana (X<sub>2</sub>) dengan kinerja guru (Y).

Ha : Terdapat hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kelengkapan sarana prasarana (X<sub>2</sub>) dengan kinerja guru.

## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan penelitian lain. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevandengan penelitian ini :

1. Judul : (Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri)

Teori : (Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki

kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Sudarsono (2008, hlm. 147)

Metodologi : (Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif)

Kesimpulan : (Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.)

Pada penelitian diatas mempunyai kesamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu kesamaan variabel penelitian motivasi kerja dan kinerja guru, dimana kinerja guru menjadi variabel terikat dan motivasi kerja menjadi variabel bebas, adapun variabel yang peneliti lakukan saat ini menambahkan variabel bebas lainnya yaitu kelengkapan sarana dan prasarana. Maka penelitian terdahulu ini menjadi penguat pada penelitian ini.

2. Judul : (Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Pesona Remaja Malang) .Umi Kalsum 2008

Kesimpulan: Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum bahwa motivasi berpengaruh secara silmutan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisen determinan ( $R^2$ ) melalui presentasi sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1 % semua variabel motivasi mempengaruhi secara

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap presentasi kerja adalah kebutuhan rasa aman (X2), karena variabel tersebut memiliki nilai beta terbesar dengan nilai 0,431.

Kesamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas, dimana pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel bebas yaitu kelengkapan sarana dan prasarana dan variabel terikatnya yaitu variabel kinerja guru. Adapun untuk metode penelitian yang digunakan sama yaitu metode kuantitatif. Adapun untuk perbedaan pada penellitian ini yaitu dari objeknya dimana penelitian diatas meneliti prestasi kerja karyawan sedangkan pada penelitian ini fokus pada kinerja guru.

3. Judul : (Agus Sunarno (2005), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan ;ingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Studi guru SMK Negeri kota tegal)

Kesimpulan: Hasil dari penelitian Agus Sunarno bahwa secara dependen variabel ini berpengaruh sebesar 64,5%. Sedangkan secara independen berpengaruh sebesar 35,5%.

Kesamaan pada penelitian ini yaitu variabel kotivasi kerja menjadi variabel bebas dan variabel kinerja guru menjadi variabel terikat, namun pada penelitian yang dilakukan peneliti menahbahkan variabel bebas yaitu kelengkapan sarana dan prasarana. Adapun untuk metode penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kauntitatif.

4. Judul : (Anita (2017), Motivasi dan Kinerja Guru dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba)

Kesimpulan: Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita, yaitu 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba ( Sig. 0.901 ) , ( Sig. 0.978 ) , dan ( Sig. 0.774 )

Kesamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru, namun pada penelitian ini variabel kinerja guru merupakan variabel terikat dan menambahkan variabel bebas dengan kelengkapan sarana dan prasarana. Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini terdapat kesamaan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Maka penelitian terdahulu ini dapat menjadi penguat bagi penelitian ini.

5. Judul : (Robiah Sadiyah (2015), Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta)

Kesimpulan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh dari variabel kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9%.

Pada penelitian diatas mempunyai kesamaan penelitian mengenai variabel Kinerja Guru, namun pada penelitian ini variabel kineja guru merupakan variabel terikat sedangkan pada penelitian diatas variabel kinerja guru menjadi variabel bebas. Adapun untuk metode penelitiannya sama yaitu metode penelitian kuantitatif. Maka dengan adanya penelitian terdahulu ini diharapkan dapat menjadi penguat untuk penelitian yang telah peneliti lakukan.