

THE INFLUENCE OF COMMITMENT, ORGANIZATIONAL TASKS, AND MOTIVATION ON TEACHER WORK ACHIEVEMENT AND QUALITY MANAGEMENT AT THE AL-HUDA TULUNGBALAK ISLAMIC BOARDING SCHOOL, BATANGHARI NUBAN DISTRICT, EAST LAMPUNG

Sutijah⁽¹⁾, Siti Patimah⁽²⁾, Andi Warisno⁽³⁾, Nurul Hidayati Murtafiah⁽⁴⁾

^{(1),(3),(4)}Universitas Islam Annur Lampung, ⁽²⁾UIN Raden Intan Lampung
 sutijahspd01@gmail.com⁽¹⁾, sitipatimah@radenintan.ac.id⁽²⁾,
 andiwarisno75@gmail.com⁽³⁾, nurul752.nhm@gmail.com⁽⁴⁾

Abstract

This study was purposed on determining the state of teachers' quality management organization commitment and achievement motivation in pondok pesantren Al- Huda subdistrict Batanghari Nuban Lampung Timur as an endeavour to enhance teachers' performances. This research is a case study by employing descriptive quantitative approach. The data source is primary and secondary data which obtained through interview, observation, field note, and documentation. The data analysis was conducted into three stages, namely data reduction, data display, and conclusion drawing. The conclusion of the research is teachers' organization commitment is not fully affect to teachers performances. It is due to the higher teachers' achievement motivation to create one of the school objectives, so it can be stated that teachers performances is Good.

Keywords: teachers' organization assignment commitment, teachers' achievement motivation, teachers' performances and quality management

PENDAHULUAN

Guru sebagai agen dalam pembelajaran harus mengerti dan paham dalam memberikan suatu ilmu agar mudah dipahami oleh setiap anak didik sehingga mudah dipahami dan mudah dicerna dalam mendapatkan suatu pendidikan. Guru adalah sosok yang sangat mudah ditiru oleh peserta didik sehingga guru hati-hati dalam melangkah. Idialnya guru mempunyai ciri yang khas yang harus diteladani oleh setiap peserta didik, yang mampu memberikan contoh atau teladan tingkah

laku, perbuatan, tindak tanduk, emosional dalam kehidupan sehari-hari

Guru memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sehingga profesi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
 Sutijah, Siti Patimah, Andi Warisno,
 Nurul Hidayati Murtafiah

relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal nasional global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah dan berkesinambungan.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu dan prestasi kerja guru telah ditetapkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26/MENPAN/1989 tanggal 2 Mei 1989 tentang Angka Kredit bagi Jabatan Guru. Dan sebagai petunjuk teknisnya telah ditunjang dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Mutu Komitmen terhadap tugas organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja sangat penting untuk diketahui karena ini menyangkut kemajuan karir bagi pendidik/guru. Analisa jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan secara manusiawi. Menurut Susilo, analisa jabatan dapat memberikan manfaat dalam banyak hal,

antara lain: (1) Dalam penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja, (2) Dalam pendidikan, (3) Dalam penilaian jabatan, (4) Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan, (5) Dalam perencanaan organisasi, (6) dan dalam pendidikan dan promosi.

Suatu perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika organisasi, dalam rangka manajemen mutu sumber daya manusia. Dengan demikian maka ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal dalam perencanaan jenjang jabatan/pangkat individu karyawan/anggota organisasi, dan perencanaan tujuan-tujuan organisasi

Kedua hal tersebut tak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya akan saling berkaitan. Karena jelas bahwa seseorang dijenjang karierkan justru untuk menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap perencanaan karier pasti mengarah kepada tercapainya kepentingan-kepentingan atau tujuan organisasi. Makin lancar perencanaan dan pelaksanaan karier anggota organisasi sesuai persyaratan yang ada, makin dinamis organisasi yang bersangkutan.



Dengan "jabatan" dimaksudkan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, hak, seseorang anggota organisasi/perusahaan. Dalam hal ini baik jabatan struktural (pimpinan) maupun jabatan nonstruktural atau dengan kata lain jabatan-jabatan fungsional (jabatan yang tidak jelas tersebut dalam organisasi, seperti peneliti, dokter, penasehat ahli dan sebagainya).

Salah satu faktor mempengaruhi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah guru. Peranan guru dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu guru hendaknya mampu mengembangkan diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Konsekuensi logis dari semua ini adalah bahwa guru harus berupaya untuk selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara umpamanya dengan membaca berbagai bahan rujukan, menulis, atau melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga meningkatkan profesionalnya.

Kenyataannya yang dialami sehari – hari oleh guru dihadapkan dengan berbagai masalah, baik dalam kehidupan keluarga maupun sebagai

anggota masyarakat. Mutu Komitmen dalam tugas organisasi yang tidak baik misalnya waktu guru banyak dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena gaji yang rendah memaksa guru harus bekerja rangkap atau berwiraswasta sambilan. Akibatnya guru – guru kehabisan waktu dan tenaga untuk mempersiapkan diri, meningkatkan motivasi berprestasi dan tidak sempat mengembangkan diri, bahkan perhatiannya terhadap pendidikan pun menjadi semakin menurun. Dengan kata lain guru belum mampu untuk menejemen mutu komitmen dalam tugas organisasi dengan baik untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran. Perhatian terhadap guru dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru sangatlah penting demi menunjang kemajuan dan peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan hasil pembelajaran dan sekaligus dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Prestasi kerja merupakan perilaku irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula prestasi kerja sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.



Prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah dan swasta tulungbalak batanghari nuban lampung timur dalam realita di lapangan masih belum mengembirakan yaitu masih relative rendah. Berdasarkan informasi yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) kecamatan batanghari nuban kabupaten lampung timur, Hasil supervise dan monitoring 2023-2024 menunjukkan bahwa guru madrasah belum menunjukan prestasi kerja tinggi karena sebagian masih rendah.

Indikator masih rendahnya prestasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran tersebut adalah bahwa guru tidak melakukan manajemen mutu komitmen dalam tugas organisasi yang baik, akibat motivasi berprestasi rendah dampak langsungnya kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan tugas utamanya sebagai guru yang memiliki prestasi kerja mengalami kekacauan mulai mempersiapkan administrasi guru secara lengkap, tidak menyusun persiapan mengajar secara rutin, guru tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, guru tidak menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang relevan, guru tidak menggunakan alat peraga atau media pembelajaran dalam kegiatan

pembelajaran, guru tidak menyusun program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, tidak meningkatkan penguasaan materi, mengembangkan materi, penguasaan TIK(Teknologi Informasi dan komunikasi), yang mendukung mata pelajaran, apalagi pengembangan profesi berupa penulisan karya ilmiah, dengan kata lain apabila guru tidak melakukan manajemen mutu komitmen dalam tugas organisasi yang baik maka motivasi berprestasi akan rendah maka semua kegiatan tidak akan berjalan dengan baik dan hasilnya akan rendah.

Rendahnya prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran juga disampaikan oleh pengawas sekolah madrasah batanghari nuban. Berdasarkan hasil supervisi dan monitoring gabungan pengawas madrasah dengan pengawas PAI kecamatan batanghari nuban pada bulan September- desember 2023. Hasil supervise dan monitoring gabungan terhadap semua guru yaitu dari jumlah guru madrasah Negeri dan swasta yang pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat sekitar 30% yang masih mempunyai prestasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan peningkatan kerja penguasaan teknologi serta penulisan



karya ilmiah rendah. Hasil uji prestasi kerja guru yang dilaksanakan Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan agama tahun 2023 dan tahun 2024 menunjukkan lolos sertifikasi adalah 69,82. Berdasarkan informasi dari UPTD kecamatan batanghari nuban tahun 2021/2022 jumlah guru tingkat madrasah Negeri dan swasta keseluruhan 98 Orang dengan katagori layak mengajar baru 70% (69 orang) sedangkan 30% (29 orang) semu dan tidak layak mengajar (UPTD batanghari nuban tahun 2021/2022). Dari deskripsi diatas, maka terdapat kesenjangan antara prestasi kerja guru yang ideal dengan realita di lapangan karena manajemen mutu komitmen dalam tugas organisasi dan motivasi berprestasi.

Kepala madrasah aliyah Alhuda tulungbalak batanghari nuban lampung timur mengatakan bahwa ia merasa tidak puas dengan hasil kinerja guru madrasah Sekecamatan batanghari nuban Lampung Timur, karena kepuasan tidak akan meningkatkan kinerja guru atau cenderung stagnan, sehingga hal ini dapat menyebabkan kemunduran.

Jika dikaitkan dengan teori David Mc.Celland maka *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) guru-guru di marasah Sekecamatan batanghari

nuban Lampung Timur tergolong cukup baik, terutama prestasi untuk membesarkan dan memajukan sekolah. Namun dengan adanya hal tersebut, para guru tidak boleh langsung merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan mereka selama ini, karena kepuasan tersebut justru akan menyebabkan kemunduran bagi dirinya.

KAJIAN TEORETIK

Menurut Ruky, (2002:14), kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata "*performance*" memberikan tiga arti, yaitu : 1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*" atau "mobil yang sangat cepat". 2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "*folk dance performance*", atau pertunjukan tari-tarian rakyat". 3) "Pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*".

Suprihanto, 1996:7 dikutip Supardi 2014:45) Kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja seseorang, kerja merupakan kebutuhan seseorang yang dapat berkembang dan berubah dan bahkan keadaan tersebut sering



tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan tersebut akan membawanya pada keadaan yang lebih baik dan lebih memuaskan, yang mendasari perilaku bekerja. Oleh karena itu kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk bisa meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut. Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Fatah (2004: 27), mengungkapkan “kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja”.

Sedangkan menurut Byars (1984), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan

perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, adapun menurut As’ad (1989) mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua dari pendapat Lawer dan Poter, menyatakan kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Sedangkan Byars and Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja



adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Korelasi kinerja dengan kepuasan menurut Lopez 919820 mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan : hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Menurut Ivancevich (1993), mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori: pertama pada karyawan teknik yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

Menurut Ivancevich (1993), mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori: pertama pada karyawan teknik yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik, kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja.



Sedangkan Halim (1983), mengukur kinerja para mandor dengan indikator: kualitas kinerja mereka, produktivitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan bekerja. Dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Menurut Flipppo (1984) "penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subjek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan karyawan".

Subagio (2011). Kinerja guru merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan. Kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Selanjutnya, komitmen Soekidjan, (2009). "Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi".

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), "komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut".

Kanter (dalam Raju dan Srivastava, 1994) menyebutkan bahwa "komitmen sebagai sebuah minat individu yang melekat pada pola perilaku sosial yang teroganisir". Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155), komitmen organisasional adalah derajat



yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi". Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen seorang anggota pada organisasi.

Rosyid, (2010). "Komitmen organisasi akan mendorong seseorang untuk berprestasi dengan motivasi berprestasi".

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai organisasi pendidikan yang mengarah pada tujuan pembangunan nasional. komitmen dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Wahyuni (2011) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru

akan tinggi apabila komitmen dan motivasi berprestasi yang tinggi terdapat pada setiap guru.

Menurut Van Dyne dan Graham (2005, dalam Muchlas, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyne dan Graham (2005, dalam Muchlas, 2008) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Menurut Quest (1995 a, dalam Soekidjan, 2009) "komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi". Hasil penelitian Quest (1995 b, dalam Soekidjan, 2009 tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil :

- 1) Komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja.



- 2) Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”.
- 3) Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi.
- 4) Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Lebih lanjut Soekidjan (2009 c) menjelaskan bahwa “secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Menurut Yin (2009), metode penelitian studi kasus merupakan strategi yang tepat untuk digunakan dalam penelitian yang menggunakan pokok pertanyaan penelitian *how* atau *why*, sedikit waktu yang dimiliki peneliti untuk mengontrol peristiwa yang diteliti, dan fokus penelitiannya adalah fenomena kontemporer, untuk melacak peristiwa kontemporer. Pada metode studi kasus, peneliti focus kepada desain dan pelaksanaan penelitian. Adapun masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah manajemen peningkatan mutu

pendidikan dan prestasi kinerja guru berbasis madrasah dengan menggunakan paradigma Interpretif, metode kualitatif, kuantitatif, di Pondok Pesantren Alhuda Tulungbalak Batanghari Nuban dengan proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yakni, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen mutu terhadap prestasi kerja guru, Komitmen terhadap tugas guru dan motivasi guru terhadap prestasi kerja guru sangat berpengaruh dalam lembaga pendidikan madrasah pondok pesantren alhuda dengan adanya komitmen guru akan menghasilkan motivasi guru yang efektif dan efisien sehingga prestasi kerja guru dapat terlaksana dengan otomatis, dalam hal ini bagaimana peranan pemimpin dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin sehingga terwujud suasana kerja yang kondusif dan nyaman dalam lingkungan kerja, di dalam lembaga pendidikan SMP sekecamatan kotagajah lampung tengah.

Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja (Mc Cormick and Tiffin, 1994), yaitu: (1) variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur,



motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap; (2) variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

- a. komitmen terhadap tugas organisasi dengan prestasi kerja.

Komitmen adalah sebuah minat individu yang melekat pada pola perilaku sosial yang terorganisir. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam minat aktivitas komitmennya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komitmen guru sangat mewarnai kondisi kerja.

Kebijakan, pengaruh sisial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif komitmen terhadap tugas organisasi dengan prestasi kerja guru sekolah madrasah Pondok

Pesantren Al-Huda. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik komitmen guru semakin meningkat pula kinerja guru.

- b. motivasi dengan prestasi kerja.

motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi. Di lingkungan kerja dikenal dengan dengan istilah motivasi kerja.

- c. komitmen terhadap tugas organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja.

Komitmen guru akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakn sumberdaya dan khususnya sumberdaya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang di capai secara keseluruhan adalah mutu pendidikan. Guru professional terkait dan melekat pada tugas keprofesionalannya yang akan mempengaruhi kinerja guru, selagi propil guru professional masih eksis dalam tugasnya. Profesionalisme



adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional (departemen pendidikan dan kebudayaan, 2002:849). Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermamfaat.

Komitmen terhadap tugas organisasi guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Dengan demikian akan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru tersebut.

Komitmen terhadap tugas organisasi dan motivasi berprestasi guru dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu system akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Dengan demikian diduga komitmen terhadap tugas organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru khususnya sekolah madrasah pondok pesantren Al-Huda. Hal ini dapat dikatakan pula

semakin baik komitmen terhadap tugas organisasi dan motivasi berprestasi guru dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerja guru akan meningkat pula.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah adanya manajemen mutu terhadap komitmen tugas organisasi guru yang masih belum sepenuhnya terhadap Pondok Pesantren Al-huda Tulungbalak Batanghari Nuban Lampung timur Lampung pada prestasi kerja guru. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi berprestasi yang tinggi dari guru untuk mewujudkan salah satu misi sekolah sehingga kinerja guru Pondok Pesantren Al-Huda Tulungbalak Batanghari Nuban Lampung Timur Lampung dapat dikatakan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Choirun Fuad Yusuf. (2008). *Budaya Sekolah & Mutu Pendidikan*. Jakarta Selatan PT. Pena Citarasi
- Edward Sallis. (2008). *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCISOD



- Hediyat seotopo. (2012). *Pendidikan dan pembelajaran teori, Permasalahan dan Praktek Pendidikan*. Malang : Pasca Sarjana Program Menejemen Pendidikan
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen Teori praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mohammaad Syaifudin, dkk, (2007). *Manajemen berbasis Sekolah*, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional
- Muhammad Thoyib. (2012). *Managemen Mutu Pendidikan Islam Kontemporer, Teori, Fakta dan Aksi Mutu Pendidikan Islam dalam Konteks Internasionalisasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Diretorat Pendidikan Tinggi Islam
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI
- Nanang Fatah. (2013). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sri Minarti. (2016). *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Suparlan. (2008). *Membangun Sekolah efektif* (yogyakarta: Hikayat publishing
- UmbuTagela Ibi Leba & Sumardjono Pandmomartono. (2014). *Profesi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research Design and Methods* (4th ed. Vo). Sage Publication.

