

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia. Maka dari itu, diperlukan sebuah sistem pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya, yaitu suatu sistem pendidikan yang memandang bahwa mutu merupakan salah satu tujuan utamanya. Dikarenakan pendidikan terjadi dilingkungan lembaga sekolah, maka peran kepemimpinan kepala madrasah menjadi sangat penting dalam peningkatan mutu (Suwartini, 2017).

Usaha atas peningkatan mutu pendidikan adalah hal yang selalu menjadi perbincangan dalam manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus selalu diusahakan agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas adalah harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang baik. Maka dari itu sekolah/ lembaga pendidikan harus mampu menyediakan pelayanan yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya (Fadli, 2016).

Mutu bisa tetap terjaga dan terkelola jika ada standar yang mengatur dan disetujui secara nasional sehingga bisa dijadikan sebagai titik acuan atau indikator evaluasi keberhasilan mutu tersebut (terdapat *banchmarking*). Pemahaman ini memicu adanya pendekatan baru, yaitu pengelolaan peningkatan mutu pendidikan yang dapat mengupayakan semua sumber daya manusia (SDM) di sekolah yang efektif sehingga tercapai yang menjadi tujuan dari sekolah.

Selanjutnya masih menurut Aminatul Zahroh, hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin pendidikan, yaitu mutu lembaga pendidikan. Karena semua bagian dari manajemen pengelolaan pendidikan selalu terfokus pada tujuan pencapaian mutu sekolah. Seluruh program, kegiatan serta pembelajaran pendidikan di sekolah pada intinya difokuskan pada pencapaian mutu. Agar terciptanya lembaga

pendidikan yang bermutu atau sekolah efektif. Membuat sekolah yang efektif dan bermutu tidak mudah. Harus diawali dengan kerja keras serta kesungguhan komponen pendidikan dalam proaktif dengan program dan kegiatan perencanaan, proses, dan evaluasi dalam pengelolaan sekolah tersebut (Zahroh, 2017:20).

Peran sekolah dalam penyelenggara pendidikan formal yang menampung macam macam keragaman potensi siswa yang perlu pelayanan siswa yang cukup mumpuni bahkan beragam, lingkungan yang dinamis dan kreatif yang bisa bersaing, dan dapat berperan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Hal ini bisa direalisaasikan jika sekolah mengelola dan mengurus sendiri disesuaikan dengan kebutuhan siswa dengan kondisi lingkungan sehingga menciptakan berbagai keragaman nya (Zahroh, 2017:92).

Manajemen mutu menduduki posisi menentukan dalam menghadapi persaingan, pelanggan yang terus berubah, kompleksitas produk, dan tingkat berkompetisi serta mampu mempertahankan eksistensinya, bahkan akan terus berkembang ketika pelanggan loyal. Pendidikan yang bermutu terdiri dari adanya input pendidikan yang bermutu di dukung tenaga pendidik dan kependidikan yang baik pula. Ada banyak metode untuk mencapai kualitas pendidikan semacam itu, salah satu metode pendekatan dalam proses manajerial adalah *Total Quality Management* (TQM) (Rahmah, 2018).

Mutu pendidikan yang Unggul lembaga pendidikan biasanya menerapkan *Total Quality Management* (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu (MMT). Pada awal nya TQM ini berasal dari dunia bisnis yang diterapkan di perusahaan tetapi seiring berjalannya waktu TQM ini dipakai dalam pendidikan dan diterapkan di lembaga pendidikan. TQM menurut Zahroh merupakan suatu usaha untuk membutuhkan kerjasama di semua bagian dari instansi pendidikan, terkait perwujudan mutu pada lembaga pendidikan yang berfokus pada kepuasan pelanggan atau pengguna pendidikan.

Kemudian Zahroh juga mengatakan bahwa TQM merupakan sistem manajemen mutu yang berkaitan dengan upaya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan dari berbagai aspek secara berkelanjutan. Mutu pendidikan dapat diukur dari tercapainya kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Sebagai institusi

pelayanan jasa, pendidikan perlu menciptakan budaya mutu untuk memenuhi harapan pelanggan yang cenderung mengalami perubahan. TQM menekankan pada perbaikan yang berkelanjutan dan berdasarkan kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama yang perlu diimplementasikan diberbagai lembaga pendidikan di Indonesia agar dapat menjadi Unggul (Zahroh, 2017:20)

TQM ini bertujuan memberikan layanan sesuai harapan sehingga tercapainya kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal. Dengan kata lain, keberhasilan sekolah dikemukakan dalam panduan manajemen sekolah apabila siswa merasa puas dengan layanan sekolah. Dan orangtua merasa puas dengan layanan terhadap anaknya. kemudian, pihak pemakai dan penerima lulusan merasa puas. Serta guru dan staff kependidikan merasa puas dengan layanan sekolah (Zahroh, 2017:21).

Lembaga pendidikan yang tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai motivasi dan kinerja guru tinggi, otomatis kualitas dalam lembaga pendidikan pun dapat ditingkatkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya (Uno, 2012:34).

Tujuan motivasi secara umum (Purwanto, 2017:73) untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan atau kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Malayu terdapat sepuluh tujuan motivasi kerja yaitu: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan kestabilan karyawan; meningkatkan kedisiplinan absensi; mengefektifkan pengadaan pegawai; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai; meningkatkan tingkat kesejahteraan; mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya; meningkatkan efisiensi kerja; tindakan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi (Hasibuan, 2014:164).

Penelitian jurnal sebelumnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Riyadi dan Mulyapradana 2017) didapatkan fenomena yaitu motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berbeda beda antara satu dengan yang lain. Padahal motivasi kerja sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik guna meningkatkan keberhasilan dalam proses pembelajaran dan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. sedangkan dalam hasil penelitian yang lainnya jurnal tentang “Implementasi *Total Quality Management* (TQM) di Sekolah Dasar”(Rahmah, 2018) diperoleh Fenomena bahwa TQM tidak sepenuhnya berhasil diimplementasikan pada sebuah lembaga pendidikan karena berbagai faktor penyebab. Sallis menyatakan bahwa faktor penghambat dalam pengimplementasian TQM pada lembaga pendidikan adalah: 1) kepemimpinan, perubahan yang menyeluruh (paradigma, manajemen, komitmen, tujuan, dan pelatihan) tidak terpenuhi; 2) pola pikir, usaha setengah hati dan harapan tidak realistis; 3) stuktur dan mutu SDM; serta 4) biaya.

Fenomena tersebut diperkuat dari Studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya di SMP Islam Bandung yang sekolah menengah pertama yang berkarakter islam dan unggul dalam pengelolaan sistem pendidikannya. Pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah mampu memikat perhatian pelanggan pendidikan, baik pelanggan internal maupun eksternal. SMP Al-Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia dengan segala Totalitasnya terus berbenah dan memberikan kesempatan untuk memotivasi dan memenuhi harapan pelanggan sekolah (guru, siswa, staff, orang tua, masyarakat, dan lembaga pendidikan lanjutan). Lembaga pendidikan menengah yang berbudaya mutu tersebut memberikan layanan jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Hal tersebut dapat dilihat dari sekolah yang kondusif, proses belajar mengajar yang efektif, sarana prasarana yang memadai, kurikulum yang jelas dan terarah, pendidik dan tenaga pendidikan yang mumpuni. SMP Al-Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia berstatus swasta di bawah naungan yayasan yang menerapkan manajemen yang mengedepankan masalah kualitas. Sekolah tersebut memiliki beberapa program untuk pengembangan pembentukan karakter yang islami Program sekolah serta

visi misinya. Serta juga tiap minggunya melakukan pengembangan diri untuk tenaga pendidik dan kependidikan. Namun, dari berbagai studi pendahuluan sebelumnya di SMP Islam Bandung masih terdapat beberapa hambatan seperti : 1) masih adanya guru yang kurang semangat dalam melakukan tanggung jawabnya Khususnya dalam tuntutan administrasi, 2) adanya beberapa guru yang kurang berpartisipasi dalam beberapa program yang diadakan oleh sekolah, 3) kurangnya implementasi *Punishment* dan *reward* sehingga rendahnya dorongan motivasi guru. Maka dari itu motivasi guru diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga sistem pendidikan di SMP Islam Swasta Bandung bisa terus ditingkatkan.

Fokus masalah karena masih terdapat rendahnya semangat guru dalam bekerja dikarenakan kurang responsive terhadap teknologi yang diharuskan dalam menjalankan kewajiban sebagai seorang guru khususnya yang usianya tidak muda lagi. Mereka cenderung keteteran mengikuti zaman yang serba teknologi, maka sekolah harus mampu melakukan upaya atau strategi guna memacu semangat sumberdaya manusia yang ada di sekolah. Oleh karena itu, berdasarkan masalah sebelumnya harus ada strategi atau upaya dari lembaga untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas lembaga yang baik, upaya yang dilakukan bisa dengan menggunakan pendekatan mutu yaitu menerapkan *Total quality Management*. Maka urgensi dari penelitian merupakan kajian yang penting dilakukan sebagai strategi yang baik dalam menangani masalah sebelumnya dan cara meningkatkan kualitas lembaga agar lebih baik.

Fakta lapangan dari kenyataan tersebut, ada ketertarikan penulis untuk mengkaji tentang pengaruh *Total Quality Management* terhadap motivasi kerja guru di SMP Islam Swasta Bandung.

## **B. Rumusan Masalah**

Agar penelitian ini dapat terarah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan berdasarkan latarbelakang tersebut maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana penerapan *Total quality management* di SMP Islam Swasta Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Islam Swasta Bandung?

3. Bagaimana pengaruh Penerapan *Total Quality Management* terhadap motivasi kerja guru SMP Islam Swasta Bandung?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan penerapan *Total quality management* di SMP Islam Swasta Bandung.
2. Mendeskripsikan motivasi kerja guru di SMP Islam Swasta Bandung.
3. Mendeskripsikan pengaruh Penerapan *Total Quality Management* terhadap motivasi kerja guru SMP Islam Swasta Bandung.

### D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoretis yaitu :

#### 1. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan, juga untuk mendapat data yang valid dilapangan mengenai pengaruh penerapan *Total Quality Management* terhadap motivasi kerja guru SMP Islam Swasta Bandung.

##### b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangkitkan motivasi dalam kinerja serta peningkatan mutu sekolah.

##### c. Bagi Lembaga Pendidikan

sebagai masukan bagi pihak sekolah dalam mengupayakan peningkatan mutu sekolah untuk memotivasi guru.

#### 2. Manfaat Teoretis

Penelitian ini secara teoretis diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

- a. Untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang dibahas mengenai pengaruh *Total Quality Management* terhadap motivasi kerja guru.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

#### **E. Kerangka Berpikir**

TQM menurut Sallis (Sallis,2012:73) adalah sebuah Filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang. Sedangkan menurut Zahroh (Zahroh, 2017:92) merupakan suatu usaha untuk membutuhkan kerjasama disemua bagian dari instansi pendidikan, terkait perwujudan mutu pada lembaga pendidikan yang berfokus pada kepuasan pelanggan atau pengguna pendidikan.

Total dalam TQM merupakan strategi organisasional menyeluruh yang melibatkan semua jenjang dan jajaran manajemen dan staff kepegawaian, kualitas dalam TQM lebih menekankan kepada pelayanan kualitas, kualitas yang diharapkan oleh pelanggan, ekspektasi pelanggan yang bersifat individual, tergantung pada latar belakang sosial ekonomis dan karakteristik pelanggan tersebut. Selanjutnya manajemen di dalam TQM adalah pendekatan manajemen yang artinya pengelolaan. Berdasarkan beberapa pengertian TQM terdapat empat konsep, antara lain: kualitas, kepuasan pelanggan, perbaikan atau evaluasi berkelanjutan, dan menyeluruh di semua bagian organisasi.

Kemudian TQM merupakan sistem manajemen mutu yang berkaitan dengan upaya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan dari berbagai aspek secara berkelanjutan. Mutu pendidikan dapat diukur dari tercapainya kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Sebagai institusi pelayanan jasa, pendidikan perlu menciptakan budaya mutu untuk memenuhi harapan pelanggan yang cenderung mengalami perubahan. TQM menekankan pada perbaikan yang berkelanjutan dan berdasarkan kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama yang perlu diimplementasikan di berbagai lembaga pendidikan. (Zahroh, 2017:92).

SMP Al- Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia Bandung merupakan sekolah menengah pertama yang berkarakter islam dan unggul dalam pengelolaan sistem pendidikannya. Pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah mampu

memikat perhatian pelanggan pendidikan, baik pelanggan internal maupun eksternal. SMP Al-Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia Kota Bandung dengan segala totalitasnya terus berbenah dan memberikan kesempatan untuk memotivasi dan memenuhi harapan pelanggan sekolah (guru, siswa, staff, orang tua, masyarakat, dan lembaga pendidikan lanjutan). Lembaga pendidikan menengah yang berbudaya mutu tersebut memberikan layanan jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Hal tersebut dapat dilihat dari sekolah yang kondusif, proses belajar mengajar yang efektif, sarana prasarana yang memadai, kurikulum yang jelas dan terarah, pendidik dan tenaga pendidikan yang mumpuni. SMP Al-Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia Bandung berstatus swasta dan juga menerapkan manajemen yang mengedepankan masalah kualitas. Sekolah tersebut memiliki beberapa program untuk pengembangan pembentukan karakter yang islami Program sekolah serta visi misinya. SMP Al-Amanah dan SMP Al-biruni Cerdas Mulia Bandung juga tiap minggu nya melakukan pengembangan diri untuk tenaga pendidik dan kependidikan.

Urgensi dari TQM ini memberikan layanan sesuai harapan sehingga tercapainya kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal. Dengan kata lain, keberhasilan sekolah dikemukakan dalam panduan manajemen sekolah apabila siswa merasa puas dengan layanan sekolah. Dan orangtua merasa puas dengan layanan terhadap anaknya. kemudian, pihak pemakai dan penerima lulusan merasa puas. Serta guru dan staff kependidikan merasa puas dengan layanan sekolah (Eferi, 2016).

Kriteria Malcolm Baldrige award merupakan penghargaan yang dirancang untuk perusahaan yang unggul dalam prestasi mutu dan manajemen mutu. Di dalamnya terdapat tekanan yang kuat terhadap aspek aspek mutu seperti, manajemen sumberdaya manusia yg mencakup moral dan etika staff yang menciptakan kepuasan pelanggan, salah satu aspek nya tentang pemberdayaan sumber daya manusia. Maka dari itu pemberdayaan guru penting, karena guru merupakan hal yang bisa meningkatkan mutu pendidikan yang diawali dari profesionalisme guru, karena perubahan mutu harus diawali dari peningkatan mutu pribadi guru itu sendiri.. Hal hal yang mempengaruhi lingkup pemberdayaan



sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan (guru) sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dalam melakukan tugas yang dibebankan sebagai tanggung jawabnya, 2) Fasilitas segala sesuatu yang mendukung terhadap pekerjaan, 3) Pengembangan Tenaga pendidik Guru perlu mengadakan pengembangan dan peningkatan kemampuan dengan tujuan peningkatan kualitas pembelajaran melalui pendidikan dan pelatihan, 4) mempunyai sikap teladan untuk dicontohi para siswa sebagai contoh berakhlakul karimah, berpengetahuan, berfokus pada pelajar, bertanggung jawab, dan berkomitmen (Sallis, 2012:147).

Guru dalam dapat diukur bagaimana kesungguhannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai dorongan yang menyebabkan guru untuk melakukan kinerja dengan semaksimal mungkin, dorongan itu timbul seiring sejalan dengan bagaimana guru merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Motivasi juga disebabkan akibat dari interaksi dari individu dan situasi. Maka dari itu tiap motivasi individu guru berbeda beda. Jika di dalam teori kebutuhan Maslow dikemukakan terdapat lima macam tingkatan kebutuhan, maka guru disini akan bekerja sedemikian hingga bagaimana mencapai tingkatan-tingkatan kebutuhan pada teori tersebut. Hasil dari upaya guru dalam menjalankan proses pemenuhan kebutuhannya itu, dapat dikatakan sebagai kinerja guru (Uno, 2012:65).

Motivasi kerja menurut (Uno, 2012:72) merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat arahkan pada upaya upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui beberapa hal yang telah dipaparkan oleh Hamzah B. Uno, Sebagai berikut: 1) Tanggung jawab, Motivasi kerja terhadap tanggung jawab merupakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga bawahan merasa mempunyai semangat dalam melaksanakan tugasnya (Tilaar, Rumampuk, dan Sumual 2013). Contohnya seperti kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas. 2) Prestasi, Mc Clleland menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menngerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Sutrisna, 2014). Contohnya dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul. 3) pengembangan diri, pengembangan diri merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Danin yang mengatakan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya, maka bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya (Putra, Suib, dan Ali 2015). Contohnya Peningkatan ketrampilan dan dorongan untuk maju. 4) Kemandirian, seseorang yang mandiri akan mampu bertanggung jawab, berani menghadapi masalah dan resiko dan tidak mudah terpengaruh dan bergantung pada orang lain. Contohnya seseorang yang mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan (Uno, 2012:112).

Lembaga pendidikan yang tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai motivasi dan kinerja guru tinggi, otomatis kualitas dalam lembaga pendidikan dapat ditingkatkan. Namun demikian, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, kinerja guru dan kualitas pendidikan sekolah itu sendiri. Diantaranya faktor kinerja optimal, motivasi kerja, desain kurikulum, bangunan dan sarana prasarana, penjadwalan kegiatan, SDM, pengembangan staff, komunikasi efektif, dan lain sebagainya.

Pentingnya motivasi secara umum (Purwanto, 2017:73) untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan atau kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Malayu terdapat sepuluh pentingnya adanya motivasi kerja yaitu: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan kestabilan karyawan; meningkatkan kedisiplinan absensi; mengefektifkan pengadaan pegawai;

menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai; meningkatkan tingkat kesejahteraan; mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya; meningkatkan efisiensi kerja; tindakan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi (Hasibuan, 2014:146).

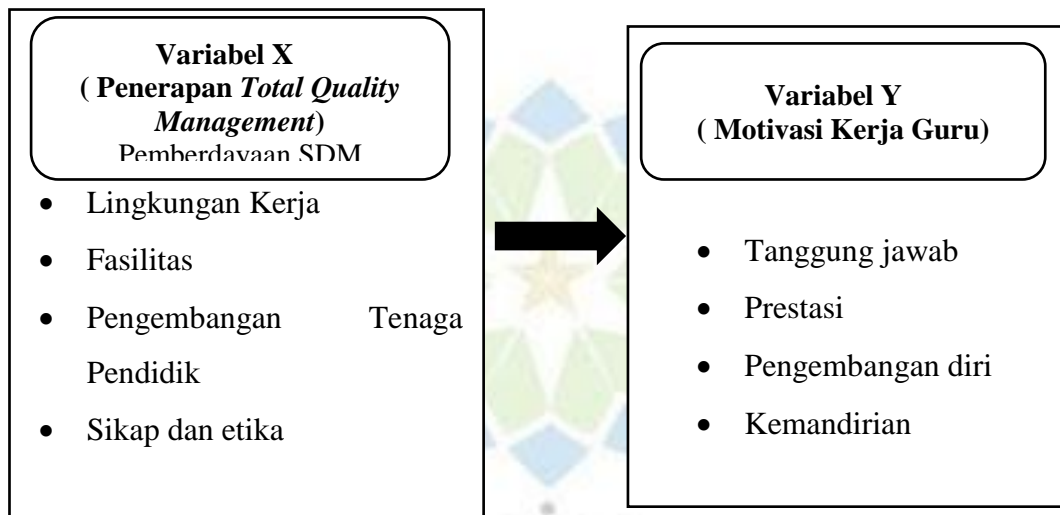
Penelitian jurnal sebelumnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” (Riyadi, 2017) didapatkan fenomena yaitu motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Padahal motivasi kerja sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik guna meningkatkan keberhasilan dalam proses pembelajaran dan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Sedangkan dalam hasil penelitian yang lainnya jurnal tentang “Implementasi *Total Quality Management* (TQM) di Sekolah Dasar” (Rahmah 2018) diperoleh fenomena bahwa TQM tidak sepenuhnya berhasil diimplementasikan pada sebuah lembaga pendidikan karena berbagai faktor penyebab. Sallis menyatakan bahwa faktor penghambat dalam pengimplementasian TQM pada lembaga pendidikan adalah: 1) kepemimpinan, perubahan yang menyeluruh (paradigma, manajemen, komitmen, tujuan, dan pelatihan) tidak terpenuhi; 2) pola pikir, usaha setengah hati dan harapan tidak realistis; 3) struktur dan mutu SDM; serta 4) biaya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Sekolah dan sumber daya sekolah yang disebutkan di atas adalah fokus dan kajian utama dari mutu sekolah, Hal ini sangat relevan jika dilihat bahwa pendidikan itu merupakan usaha sadar yang bertujuan untuk mengembangkan potensi-potensi diri. Dengan penerapan *Total Quality Management* yang diterapkan diharapkan sekolah menjadi media yang baik dalam pelayanan kepada pengguna sekolah seperti siswa sebagai konsumen pendidikan dan guru sebagai sumber daya sekolah yang melakukan pelayanan di sekolah. Sehingga terciptanya output sekolah yang cerdas, terampil dan religius.

Penelitian memuat dua variabel, yaitu penerapan *Total Quality Management* sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat), sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi Kerja Guru, variabel dependen ini merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel Independen (variabel bebas).

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU**

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Variabel X: Penerapan Total Quality Management yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Y.

Variabel Y: Motivasi Kerja Guru yang dimana variabel ini dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat. : Pengaruh Variabel terhadap yang terikat secara parsial/sendiri.

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis (Lolang, 2015) merupakan suatu pernyataan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar, sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Yaya suryana dan Tedi Priatna hipotesis adalah asumsi, pikiran atau dugaan sementara mengenai suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan

menggunakan data dan fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliable (Suryana dan Priatna 2014:152).

Adapun penelitian ini memiliki dua variabel. Variabel “X” (variabel independen) yaitu Penerapan *Total Quality Management* (TQM) dan Variabel “Y” (variabel dependen) yaitu Motivasi Kerja Guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penerapan *Total Quality Management* terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Swasta Bandung

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penerapan *Total Quality Management* terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Swasta Bandung

Kesimpulannya “semakin baik Penerapan *Total Quality Management* di SMP Islam Swasta Bandung, semakin baik pula Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Swasta Bandung.”

#### **G. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang peneliti ambil adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Niatul Utami (Utami, 2016) mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMP Islam Al-Azhar 24 Makassar.” Hasil analisis deskriptif penerapan *total quality management* di SMP Islam AL-Azhar 24 Makassar, dengan memperhatikan 50 peserta didik sebagai sampel, 11 atau 22% peserta didik yang berada dalam kategori rendah, 27 atau 54% peserta didik yang berada dalam kategori sedang, 12 atau 24% peserta didik yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, *total quality management* di SMP Islam Al-Azhar 24 Makassar berada dalam kategori sedang. Dan menggambarkan bahwa, hasil belajar peserta didik di SMP Islam Al-Azhar 24 Makassar berada dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penerapan *total quality management* terhadap hasil belajar peserta didik di SMP Islam Al Azhar 24 Makassar.

Penelitian yang dilakukan Niatul Utami berbeda dengan penelitian yang Akan di lakukan. Perbedaan tersebut terletak pada variabel Y Hasil belajar siswa, sedangkan penelitian yang Akan di lakukan khusus pada Motivasi Kerja guru. Dalam penelitian sebelumnya sampel dan populasi di fokuskan kepada siswa sebagai pelanggan dari sebuah lembaga pendidikan sedangkan penelitian yang akan dilakukan sampel nya berfokus kepada motivasi kerja guru sebagai sebagai sumber daya manusia yang mengintegrasikan komponen dalam kualitas mutu sebuah lembaga pendidikan. Motivasi sendiri menurut berasal dari kata motif yang artinya adalah tenaga penggerak yang menimbulkan dampak munculnya kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi ini tidak dapat dilihat secara langsung tetapi dapat digambarkan oleh perilaku dari seseorang, sedangkan motivasi kerja adalah salah satu faktor yang bisa dilihat dari kinerja seseorang. Banyaknya Intensitas motivasi yang di dapatkan berdasarkan banyak atau sedikit nya pengaruh yang di ciptakan dalam kinerja seseorang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhammad Imanuddien (Imanuddien, 2018) mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 10 Kota Tangerang Selatan.” Hasil dari penelitian ini dikemukakan beberapa temuan sebagai berikut: Posisi motivasi kerja berada pada posisi sedang, Posisi kinerja guru berada pada posisi sedang dan Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA N 10 Kota Tangerang Selatan.

Penelitian yang di lakukan oleh Nur Muhammad Imanuddien berbeda dengan penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut terdapat pada motivasi kerja yang di lakukan oleh penelitian terdahulu dijadikan sebagai variabel X sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan motivasi kerja di jadikan sebagai variabel yang sebalik nya yaitu Y. Selain itu variabel yang berhubungan juga berbeda fokus tema penelitian. Peneliti terdahulu menjadikan kinerja guru sebagai subyek penelitian lainnya dan menggunakan metode kuantitatif asosiatif sedangkan penelitian yang akan

peneliti lakukan menjadikan penerapan Total Quality Management sebagai variabel lain nya dan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Begitu pula dengan tempat penelitian penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhammad Imanuddin mengambil jenjang sekolah SMA Umum dan sederajat sedangkan penelitian ini mengambil tempat penelitian SMP yang berlandaskan Islam terpadu (IT).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Puspita Sari (Sari, 2019) Mahasiswi Magister Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul “Strategi Penerapan Total Quality Management (TQM) Dalam Membentuk Sekolah Berkarakter Religius (Studi Multi Kasus Di Mts Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo Dan SMP Zainuddin Ngeni Waru Sidoarjo)”. Hasil dari penelitian ini. Konsep sekolah berkarakter religius yang terbentuk karena program pembiasaan berikut ditunjang sarana dan prasarana sekolah serta kebijakan manajemen kepala sekolah (top leader).

Karakter religius siswa di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan SMP Zainuddin Ngeni Waru Sidoarjo adalah selalu berbicara sopan, jujur, bertanggung jawab dan menjaga shalat lima waktu. Sedangkan di SMP Zainuddin Ngeni Waru Sidoarjo adalah mencetak generasi Muslim yang Qur’ani. Total Quality Manajement (TQM) dalam membentuk karakter religius di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan SMP Zainuddin Ngeni Waru Sidoarjo malakukan pembiasaan shalat dhuha, istighosah, tahfidz, dan shalat berjamaah. Sedangkan perbedaannya di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang adalah pelaksanaan program hafalan Asmaul Husna, hafalan surat pilihan. Total Quality Manajement (TQM) dalam meningkatkan mutu lembaga berkarakter religius di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan SMP Zainuddin Ngeni Waru Sidoarjo didukung dengan peningkatan pelayanan kepada peserta didik sehingga mampu bersaing dan menjuarai perlombaan, memberikan pelatihan dan pengarahan kepada guru, staf dan karyawan, selalu berkoordinasi dan bekerja sama dalam setiap kegiatan pembiasaan juga dalam PHBI, serta membangun hubungan mata rantai internal dan eksternal yang efektif antara pelanggan dan produsen juga

melakukan inovasi terus menerus dalam pembelajaran, media, perangkat pembelajaran dengan ekstrakurikuler pramuka, banjari, qira'ah, bela diri, sains day, dan math day. Perbedaannya di MTs Bilingual Muslimat NU Pucang Sidoarjo terdapat kegiatan pembiasaan English day.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Puspita Sari adalah thesis merupakan penelitian yang diungkapkan oleh ilmu pengetahuan yang baru yang di uji dalam suatu hipotesa sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah skripsi yang merupakan karya tulis ilmiah yang dikemukakan pendapat peneliti berdasarka pendapat orang lain (teori). Dalam penelitian yang dilakukan Diah Puspita sari mempunyai dua tempat penelitian yang dijadikan sebagai studi kasus sebagai perbandingan sedangkan penelitian yang peneliti lakukan di laksanakan pada satu tempat sebagai acuan penelitian.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan sebelum nya memfokuskan *Total Quality management* terhadap strateginya yang menciptakan sekolah berkarakter religious sedangkan peneliti memfokuskan *Total Quality Management* kepada penerapannya.

