

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru

Dony Nurdadiyono¹, Dwi Asih Kumala Handayani², Tri Leksono Prihandoko³

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ivet¹

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ivet²

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Ivet³

 dakhandayani64@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31331/emp.v2i1.kodeartikel>

Info Articles

Sejarah Artikel:

Disubmit : 25 Desember 2022

Direvisi : 26 Desember 2022

Disetujui : 27 Desember 2022

Dipublikasi: 30 Desember 2022

Keywords:

Ditulis dalam bahasa Inggris 3-5 kata atau kelompok kata, ditulis menurut abjad, dipisah dengan titik koma ;

Abstrak

Tujuan penelitian untuk: mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran guru; mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kinerja guru; dan menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas.

Jenis penelitian termasuk kuantitatif, pendekatan yang digunakan termasuk *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas yang berjumlah 57 orang, karena seluruh sampel adalah juga sebagai subjek maka sampel yang digunakan termasuk sampel jenuh dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Alat pengumpul data dokumentasi dan instrumen angket, sebelum instrumen angket digunakan telah dilakukan uji instrumen dan hasilnya telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, adapun teknik analisis data digunakan regresi berganda.

Simpulan penelitian: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru sebesar 24,3%, sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain kualitas pembelajaran; dan 2) kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru sebesar 23%, sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain selain kualitas pembelajaran; dan 3) motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru sebesar 23,7%, sisanya 76,3% dipengaruhi variabel lain selain kualitas pembelajaran.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja, kualitas pembelajaran

Abstract

The objectives of the study are to: describe and analyze the effect of work motivation on the quality of teacher learning; describe and analyze the effect of teacher performance ; and analyze and prove the influence of work motivation and teacher performance on the quality of teacher learning at SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas.

The type of research includes quantitative, the approach used includes ex post facto. The study population was all teachers of SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas which amounted to 57 people, because all samples were also subjects, the samples used included saturated samples with total sampling techniques. Documentation data collection tools and questionnaire instruments, before the questionnaire instruments are used, instrument tests have been carried out and the results have met the requirements of validity and reliability, while data analysis techniques are used multiple regression.

Conclusions of the study: 1) work activity has a positive and significant influence on the quality of teacher learning by 24.3%, the remaining 75.7% is influenced by other variables besides the quality of learning; and 2) teacher work has a positive and significant influence on the quality of teacher learning by 23%, the remaining 77% is influenced by other variables besides the quality of learning; and 3) m Work activity and teacher performance have a positive and significant influence

on the quality of teacher learning by 23.7%, the remaining 76.3% is influenced by other variables besides the quality of learning.

Keywords: work motivation, performance, quality of learning

(2021) Univirsitas Ivet Semarang

✉ dakhandayani.64@gmail.com

e-ISSN 2656-9655

Jl. Pawiyatan Luhur IV/17 Bendan Dhuwur Semarang

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, tentu terjadi adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Organisasi ini jika bergerak dalam bidang pendidikan, atasan yang dimaksud adalah kepala sekolah, sedangkan bawahan adalah guru dan juga staff atau tenaga administrasi, sehingga motivasi atau dorongan dan juga pemberian semangat oleh kepala sekolah diperlukan bagi guru dan juga staff (Haryani 2017). Sejarah menunjukkan bahwa daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Dengan kata lain teori motivasi yang berlaku umum tidak akan pernah ada. Dalam sejarah, teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an. Pada awalnya sebagian orang menganggap bahwa daya dorong itu adalah ketakutan, pada akhirnya ternyata bukan demikian. Pengertian yang mendalam kepada manusia ternyata menjadi kunci ditemukannya daya pendorong manusia untuk bertindak dari atasan/pimpinan, yaitu kepala sekolah.

Prestasi yang dicapai oleh guru diperoleh dari dua sebab, yaitu; kemampuan dan daya dorong. Kemampuan adalah sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut sebagai motivasi. Daya dorong di luar diri seseorang, perlu ditimbulkan oleh pemimpin, agar hal-hal di luar diri seseorang itu ikut mempengaruhinya (Jufrizen and Hadi 2021), maka pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan kondisi orang tersebut.

Idealnya seorang guru melaksanakan tugas pengajaran dengan baik dan maksimal, hal ini ditunjukkan dengan ukuran sederhana tingkat kehadiran dalam tatap muka dengan peserta didik, namun juga masih ada sebagian guru yang tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal.

Oleh sebab itu perlu dicari sebabnya, hal itu perlu dilakukan sebab dapat digunakan sebagai bahan solusi agar para guru dan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah melalui motivasi dari pimpinan yaitu Kepala sekolah. Demikian pula apabila seorang guru dan karyawan tidak puas atas pekerjaannya yang dilakukan, maka dapat dimotivasi oleh Kepala sekolah agar lebih baik dan maksimal guna memperbaiki kegagalan yang pernah dilakukan (Niam, Yuliejantiningasih, and Miyono 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi itu maka akan tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerjanya dengan penciptaan suatu suasana kerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja itu menuntut pula pada seorang Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga harus peka terhadap kebutuhan-kebutuhan guru dan karyawan (Ma'rif and Chair 2020).

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja guru, dan tidak hanya itu saja tetapi hal yang lebih jauh adalah menambah semangat untuk melakukan kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru merupakan faktor penentu dalam mencapai kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru (Rismayadi and Maemunah 2016). Diharapkan dengan adanya motivasi kerja yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga, yaitu suatu prestasi atau kualitas dalam pembelajaran di suatu sekolah, termasuk di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Kabupaten Banyumas.

Motivasi kerja dari para guru tersebut seperti halnya melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh semangat, penggunaan media belajar yang tepat, memiliki inovasi dan kreativitas dalam

pembelajaran, mencari informasi baru terkait dengan dukungan materi pembelajaran melalui seminar, *workshop*, penggunaan fasilitas internet, dan sebagainya (Sari, Muis, and Hamid 2012).

Banyak orang beranggapan bahwa kinerja lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang tidak selalu benar, sebab masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja guru, hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar guru dengan guru dan antara Kepala sekolah dan guru sangat menentukan tingkat motivasi kerja dalam pelaksanaan pembelajaran dengan tujuan akhir kualitas pembelajaran.

Kualitas pembelajaran merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh guru terhadap pandangan pekerjaannya berupa pelaksanaan pembelajaran (Manihuruk and Tirtayasa 2020). Terkait dengan kinerja yang dilakukan oleh para guru di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas, hal-hal yang dilakukan oleh guru dapat berwujud pelaksanaan pembelajaran tepat waktu, pemberian semangat kepada para peserta didik, memiliki semangat kerja tinggi yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, perbaikan dan pengayaan hingga pada penilaian dan pengembangan profesi yang diemban sebagai guru profesional.

Peningkatan kualitas pembelajaran merupakan salah satu segi dari keefektifan lembaga, keefektifan dalam suatu lembaga dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam lembaga yang pada akhirnya memperlancar tujuan lembaga tersebut berupa peningkatan kinerja guru yang ditunjukkan dengan kualitas pembelajaran. Hal tersebut senada yang dikemukakan (Haryati and Rochman 2012) bahwa pada dasarnya kualitas merupakan hal yang bersifat kelompok dan

individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kualitas yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rahayu 2015). Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kualitas yang dirasakannya, dan sebaliknya (Yanti and Sumianto 2021). Hal tersebut sesuai dengan kondisi guru, bahwa semakin baik aspek-aspek yang dilakukan dalam proses pembelajaran, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam kualitas pembelajaran.

Rendahnya motivasi kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut akan berdampak tidak hanya pada guru bersangkutan, tetapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan (*quality assurance*). Lebih jauh akan sangat berdampak pada standar atau kualitas pembelajaran yang semestinya dilakukan oleh guru dan institusi secara keseluruhan (Mustakim 2020). Guru sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, karena memiliki pengaruh langsung terhadap proses pembelajaran, kualitas pembelajaran dan kelulusan serta pola keluaran yang kompetitif. Ini artinya bahwa kualitas pembelajaran ditentukan “bagaimana” mutu tenaga pendidik sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap lembaga pendidikan, menetapkan guru sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk *competition minded*, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya (Fauziyah 2021). Keterlibatan guru ke arah ini pada dasarnya disebabkan: iklim organisasi

sekolah dan fungsi guru pada lembaga pendidikan.

Kinerja guru dinilai dari hasil kerja di bidang pendidikan, bidang bimbingan, dan bidang administrasi. Dalam menghasilkan kinerja yang tinggi, guru harus menjalankan seluruh fungsinya dengan baik, tugas-tugas guru dalam menjalankan profesinya adalah mendidik (Sidabutar 2020). Dengan mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi proses transformasi kepakaran, penggunaan teknologi pembelajaran, dan yang didukung oleh komitmen, motivasi, iklim organisasi, kepuasan, dan kesejahteraan diharapkan dapat mendapatkan profil guru sebagai penjamin mutu hasil belajar siswa di lembaga pendidikan. Dengan diketahui profil guru yang dapat meningkatkan kinerja tersebut, dapat dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya guru ke arah peningkatan kualitas lulusan dan kualitas pembelajaran.

Kondisi yang terjadi di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas berdasarkan hasil pantauan peneliti dan wawancara dengan beberapa guru, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki motivasi, walau gaji guru yang ditunjang sertifikasi saat ini telah lebih baik dari pada sebelumnya. Kenaikan gaji guru (dan dosen) dimulai sejak diterbitkannya undang-undang nomor 14/2005 tentang guru dan dosen, namun sampai sekarang masih belum terlihat nyata hasilnya dalam peningkatan kinerja guru. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah suasana kerja. Hal yang mendasari pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapakan imbalan material dan non-material juga menginginkan lingkungan sebagai sebuah suasana kerja

yang sesuai dengan harapan guru seperti adanya keterbukaan dalam organisasi, adanya perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak, dan rasa keadilan (Khaerul 2021). Penciptaan lingkungan yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan, sehingga setelah guru memiliki motivasi dalam bekerja akan menunjukkan kinerjanya dengan baik yang terwujud dalam kualitas pembelajaran dengan hasil kualitas pembelajaran.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk kuantitatif, sebab untuk menguji hipotesis digunakan angka-angka dengan pengolahan data melalui uji statistik, sedangkan pendekatan yang digunakan termasuk penelitian *ex post facto* karena data-data yang diperoleh didasarkan hasil pengumpulan data di lapangan (Sugiyono 2016). Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Banyumas yang berjumlah 57 orang, karena seluruh sampel adalah juga sebagai subjek maka sampel yang digunakan termasuk sampel jenuh dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Adapun alat pengumpul data digunakan adalah dokumentasi dan instrumen angket. Sebelum instrumen angket digunakan untuk ambil data di lapangan telah dilakukan uji instrumen dan hasilnya telah memenuhi validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data digunakan analisis regresi berganda.

HASIL

Hasil olah data melalui alat bantu program SPSS versi 23.00 tentang pengaruh

setiap variabel X (X1 dan X2) terhadap Y dapat ditampilkan seperti pada tabel

koefisien sebagai berikut

Tabel : Koefisien Pengaruh Variabel X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	80.719	2.811		28.713	.000	70.067	90.353
Motivasi Kerja	.243	.049	.321	3.981	.000	-0.012	.355
Kinerja Guru	.230	.047	.354	3.327	.016	-0.026	.287

Dependent Variable: Kualitas Pembelajaran

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pembelajaran

Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran guru diperoleh koefisien beta standar sebesar 0,243 dengan signifikan 0,000. Persamaannya $0,000 < 0,05$, hal ini dapat diberikan penjelasan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebesar 0,243 atau 24,3%, hal ini bisa diberikan penjelasan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru.

Motivasi kerja guru ini dapat dilihat secara individu dari seorang guru itu sendiri yang berakibat pada pemilikan motivasi kerja di tingkat lembaga atau lembaga secara keseluruhan di sekolah tersebut tempat guru bekerja. Bahkan bila dikaji secara mendalam, motivasi kerja dengan berbagai dimensi yang melingkupinya, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, maupun kebutuhan akan aktualisasi diri, semuanya terkait motif

individu yang jika dilaksanakan akan tampak pada motivasi secara kelembagaan. Hal tersebut jika dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, seperti: kebutuhan pangan, kebutuhan sandang, kebutuhan perumahan, dan kebutuhan kesehatan. Selain itu guru dalam melaksanakan tugas juga butuh rasa aman, kondisi ini dapat dilihat dari perlindungan ancaman, pertentangan dengan lingkungan, selain kebutuhan akan rasa sosial, meliputi kebutuhan untuk berafiliasi, berinteraksi dengan orang lain.

Sebagai manusia yang hidup dalam lingkungan sosial, guru juga butuh penghargaan diri baik itu hak untuk dihormati oleh orang lain dan diterima dalam kelompok, baik di masyarakat maupun di sekolah. Dengan demikian guru dapat menerapkan aktualisasi diri meliputi penerapan sesuai dengan potensi dan juga mengemukakan ide-ide demi kemajuan proses pembelajaran. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika motivasi kerja yang dimiliki oleh guru ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas

pembelajaran yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa guru perlu memiliki motivasi kerja sebagai pengaplikasian motif sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja, akibatnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan membawa dampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang dilakukannya. Bila dilihat dari angka yang diperolehnya sebesar 0,243, hal ini berarti motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran dengan peningkatan sebesar 24,3%, disamping faktor-faktor lain sebagai pengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Dengan demikian secara singkat dapat dikemukakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang tercipta dimiliki oleh guru, maka akan semakin baik meningkat kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Sebaliknya, semakin kurang baik (baca: rendah) motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru, maka akan semakin rendah kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Kabupaten Banyumas.

2. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran

Pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran ini diperoleh hasil beta standar sebesar 0,230 dengan signifikan 0,016. Persamaannya $0,016 < 0,05$, hal ini dapat diberikan penjelasan bahwa kinerja yang dilakukan oleh guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebesar 0,230 atau 23%. Hasil tersebut dapat dijabarkan lebih jauh bahwa kinerja yang dimiliki dan dilakukan guru akan dapat membangkitkan guru dalam bekerja lebih giat dan lebih maksimal yang ditunjukkan dengan kualitas pembelajaran. Hal tersebut bila dikaitkan dengan indikator atau item-item kinerja yang mengupasnya meliputi3. kekuatan, harapan, dan nilai/prestise. Ketiga indikator tersebut dibahas dengan

beberapa item seperti halnya: keterikatan, motif penggerak, dan perilaku. Didamping itu juga dibahas tentang perilaku guru, keyakinan yang dimiliki, dan juga pencapaian tujuan. Sedangkan untuk dimensi nilai dikupas dari intensif/ganjaran dan sanksi. Sedangkan kualitas pembelajaran dikupas dari 4 (empat) dimensi meliputi: sumber daya, pertanggungjawaban, kurikulum, dan personal sekolah. Keempat dimensi tersebut dikupas secara tuntas melalui beberapa indikator, seperti: biaya akademis, proses pengadaan, laporan, program prioritas, pengetahuan, keterampilan, Kepala sekolah, dan keberadaan guru.

Dapat dikemukakan bahwa guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selalu berkaitan dengan tugas pendidikan. Sebagai gambaran, apabila seseorang cinta pada pekerjaannya, maka akan melaksanakan tugas pekerjaan tersebut dengan maksimal. Hal ini tentu akan diimbangi dan diwujudkan dalam bentuk kinerja yang berujung pada kualitas, maka tidak mengherankan jika kinerja yang dimiliki oleh guru salah satunya berakibat pada kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai dimensi dan indikatornya. Adapun hasil hitung pengaruh tersebut sebesar 0,230 atau 23%, hal ini dapat dikemukakan secara singkat bahwa semakin tinggi atau maksimal kinerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin meningkat atau baik kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sebaliknya semakin rendah atau kurang maksimal kinerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin menurun atau rendah kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang mengajar di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang Kabupaten Banyumas.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran

Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran merupakan akumulasi dari dari ketiga variabel secara bersama-sama dalam memberikan pengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran diperoleh dari penambahan setiap variabel X ($X_1 + X_2$) terhadap Y dengan koefisien sebesar: $0,243 + 0,230 = 0,473/2 = 0,237$ dengan signifikansi sebesar: $0,000 + 0,016 = 0,008$, ini berarti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan angka probabilitas sebesar 0,008. Angka 0,008 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), atau dapat dibuat persamaan: $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dikemukakan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang diajukan ditolak dan sebaliknya hipotesis kerja (H_a) diterima, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial (bersama-sama) motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran.

Hal tersebut bisa terjadi, sebab guru merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan, baik oleh pimpinan dengan penciptaan lingkungan yang sehat dan kondusif, dengan sesama guru, dan kepada peserta didik, sehingga guru mengimbangi dengan melakukan kerja berupa penyelesaian-penyelesaian pekerjaan berupa proses pembelajaran secara maksimal. Sedangkan terkait dengan motivasi kerja, motivasi kerja tidak hanya motivasi bersifat instrinsik dari guru itu sendiri, tetapi bisa berasal dari luar, baik itu atasan langsung maupun orang-orang yang ada di sekitarnya, sehingga bisa saja terjadi guru telah memiliki motivasi kerja yang kuat untuk meningkatkan tugas dan kewajibannya, tetapi orang-orang yang ada di sekitarnya tidak memberikan motivasi, tetapi tidak demikian dengan guru-guru di SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang, para

guru saling memberi motivasi sehingga menjadi salah satu modal bagi guru untuk berdisiplin dalam bekerja yang diwujudkan dalam kinerja.

Apabila dikaji secara mendalam motivasi kerja mengupas tentang kebutuhan fisiologis berkaitan dengan kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kesehatan. Selain itu juga mengupas tentang kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial untuk bersosialisasi, kebutuhan penghargaan diri (dihormati, dan juga aktualisasi diri, sehingga jika dikaitkan dengan dimensi-dimensi dalam kedisiplinan akan seiring dan sejalan. Oleh sebab itu, ke depan guru harus memiliki motivasi berdasarkan kesadaran diri sendiri dan tanpa harus dipengaruhi oleh orang lain termasuk pimpinan. Apabila guru memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya berkaitan dengan pembelajaran, maka tidak mustahil bila kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Terkait dengan kinerja, kinerja dapat dikaitkan dengan indikator atau item-item kinerja yang mengupasnya meliputi: kekuatan, harapan, dan nilai/prestise. Ketiga indikator tersebut dibahas dengan beberapa item seperti halnya: keterikatan, motif penggerak, dan perilaku. Didamping itu juga dibahas tentang perilaku guru, keyakinan yang dimiliki, dan juga pencapaian tujuan. Sedangkan untuk dimensi nilai dikupas dari intensif/ganjaran dan sanksi. Dasar inilah yang membuat para guru untuk melaksanakannya dengan sungguh-sungguh dan maksimal sehingga dapat terbukti nyata yang diwujudkan dengan kualitas pembelajaran yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka secara singkat dapat dikemukakan bahwa semakin baik dan semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja guru, maka akan semakin meningkat atau tinggi kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Sebaliknya

semakin kurang baik atau rendah motivasi kerja dan kinerja guru, maka akan semakin rendah pula kualitas pembelajaran yang dicapai dan dilakukan oleh para guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang kabupaten banyumas provinsi jawa tengah. Hal tersebut tidak hanya terbatas pada guru bidang studi atau guru mata pelajaran, tetapi juga termasuk di dalamnya para guru

bimbingan dan konseling (BK), karena guru bk juga memiliki tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang menjadi penghambat siswa dalam belajar, bahkan tidak hanya itu saja, guru bk juga sebagai peng-ganti orang tua anak di sekolah, sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh anak secara moral guru bk ikut bertanggung jawab.

SIMPULAN

Sebagai penutup dari hasil penelitian ini dikemukakan temuan dari pelaksanaan penelitian, yaitu: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang sebesar 24,3%, sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain kualitas pembelajaran; 2) kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran

guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang sebesar 23%, sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain selain kualitas pembelajaran; dan 3) motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran guru SMK Muhammadiyah 2 Ajibarang sebesar 23,7%, sisanya 76,3% dipengaruhi variabel lain selain kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziyah, Laily. 2021. "Kualitas Pembelajaran Dan Capaian Pembelajaran Dalam Jaringan Pada Masa Pandemi Covid-19." *Program Studi Pendidikan Biologi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Haryani, Euis. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Pembelajaran Untuk Mewujudkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 11(1).
- Haryati, Titik and Noor Rochman. 2012. "Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Melalui Praktik Belajar Kewarganegaraan (Project Citizen)." *Jurnal Ilmiah Civis* 2(2).
- Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1).
- Khaerul, Anis. 2021. "Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 4(2).
- Ma'ruf and Ummul Chair. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar." *Jurnal Brand* 2(1).
- Manihuruk, Candra Pranata and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2).
- Mustakim, Mustakim. 2020. "Efektivitas pembelajaran daring menggunakan media online selama pandemi covid-19 pada mata pelajaran matematika." *Al*

- Asma : Journal of Islamic Education* 2(1).
- Niam, Saiful, Yovitha Yuliejantiningasih, and Noor Miyono. 2021. "Pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sd di kecamatan dempet kabupaten demak." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9(2).
- Rahayu, Mardiyatun Mugi. 2015. "Pengaruh Kebiasaan Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika." *Journal of Elementary Education* 4(1).
- Rismayadi, Budi and Mumun Maemunah. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Sari, R., M. Muis, and N. Hamid. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis*.
- Sidabutar, Ropinus. 2020. "Survey Kualitas Pembelajaran Di Masa Study From Home." *Sepren* 2(1).
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif Dan Kombinasi (Mixed Methods)." *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Yanti, Nurul Fitri and Sumianto Sumianto. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Menghambat Minat Belajar Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SDN 008 Salo." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(1).