
ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU PADA SMK AL-AMANAH DAYEUKOLO

Nela Novianti¹, Lies Anggi Puspita Dewi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Corresponding Author: Nela Novianti, **E-mail:** nela10120182@digitechuniversity.ac.id

| ABSTRACT

Work motivation is a driving force or encouragement in doing work so that you can be more active and optimal at work. The aim of this research is to find out how work motivation improves the quality of teacher performance at Al-Amanah Dayeuhkolot Vocational School. This research uses a qualitative approach. The data collection technique in this research used the observation method at Al-Amanah Dayeuhkolot Vocational School, the interview method was conducted by researchers with 3 resource persons, namely the Principal, Head of Employment, and Productive TKJ Teachers, then the documentation method by taking documents directly as a complement to the observation method and interviews. The data analysis methods used are data reduction, data presentation and verification. Based on the data obtained, work motivation at Al-Amanah Dayeuhkolot Vocational School on the quality of teacher performance is good, although there are still teachers who are late in receiving motivation. The relationship between work motivation and improving the quality of teacher performance is very related and interconnected, because teachers who are well motivated will improve the quality of their performance

| KEYWORDS

Work Motivation; Performance Quality; Teacher Performance

1. Introduction

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah hal terpenting dalam suatu organisasi, oleh sebab itu tidak ada yang bisa menggantikan peran dan fungsinya walaupun dengan menggunakan teknologi yang canggih sekalipun. Seperti menurut (Setiyati & Hikmawati, 2019) Orang/manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan dan kegagalan dalam suatu organisasi terkhusus di dunia Pendidikan.

Pendidikan di Indonesia sangat penting dalam terjaminnya kemajuan dan keberlangsungan kehidupan bangsa Indonesia. Pendidikan juga dikatakan sebuah upaya untuk menyiapkan para siswa/siswi dengan bimbingan, pelatihan, arahan, dan pengajaran guna bekal dimasa depan. Seluruh warga Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dasar selama 6 tahun pada jenjang SD, ekolah Menengah Pertama atau SMP selama 3 tahun dan kemudian dilanjutkan dengan pendidikan menengah Atas / Kejuruan selama 3 tahun pada jenjang SMA/SMK

Motivasi kerja menjadi pendorong atau penyemangat dalam melakukan pekerjaan agar bisa lebih giat dan menjadi maksimal dalam bekerja. Dalam motivasi kerja juga terdapat faktor internal dan eksternal. Seorang guru jika dilihat dari segi kebutuhan akan sangat mempengaruhi motivasi kerjanya. Pekerjaan yang menarik dan diminati oleh seseorang juga akan mempengaruhi terhadap kepuasan dan motivasi kerja.

Peningkatan kualitas kerja guru merupakan cara meningkatkan kinerja guru agar lebih berkualitas dari sebelumnya, peningkatan kualitas kerja guru dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dari kepala sekolah kepada guru baik secara langsung atau melalui perantara dari kepala ketenaga kerjaan kepada guru, guru yang hasil raport akhirnya kurang baik diberi motivasi untuk memperbaiki kinerjanya atau bahkan diberikan sanksi, lalu untuk guru yang memiliki nilai raport akhir baik akan diapresiasi lalu dimotivasi agar mempertahankan prestasinya dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Seperti yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Al-Amanah Dayeuhkolot untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dengan diberikan motivasi. Seperti yang diungkapkan (Gaol & Sinaga, n.d.) Mengingat beratnya beban yang dipikul oleh guru terutama dalam melaksanakan interaksi edukatifnya, maka dalam melaksanakan tugas profesinya harus dilandasi dengan motivasi kerja yang tinggi, yang dilandasi prinsip semangat kerja dan kepuasan kerja. Karena semangat kerja dan kepuasan kerja inilah nantinya berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan, observasi, dan wawancara pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot peneliti mendapatkan informasi bahwa motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, dan kualitas kinerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot sudah terbilang sangat baik. Namun masih ada guru yang ketika diberi motivasi oleh kepala sekolah guru tersebut dapat menerima motivasinya seperti guru yang lain, akan tetapi perkembangan dari motivasi yang diterimanya itu cukup lama secara perlahan, seperti dalam pembuatan modul ajar yang tidak sesuai dengan realita ketika mengimplementasikannya pada saat mengajar, lalu dari absensi kehadirannya yang banyak izin. Penyebabnya dari faktor eksternal seperti ada masalah di lingkungan keluarganya.

2. Literature Review

Motivasi Kerja

Dalam dunia pendidikan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, karena jika kinerja guru meningkat akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan daya penggerak agar terciptanya kegairaan, kerjasama, kerja lebih efektif, dan berintegritas melalui segala Upaya guna kepuasan. Motivasi merupakan suatu pokok yang dapat menjadikan dorongan seseorang dalam bekerja. Menurut Umar dalam bukunya (Ferdinatus Taruh, 2020) Motivasi merupakan sebuah kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola motivasi yaitu: Motivasi Prestasi (Achievement motivation), Motivasi Afiliasi (affiliation motivation), Motivasi kompetensi (competence motivation) dan motivasi kekuasaan (power motivation). Menurut R. Terry dalam (Handayani, 2019) menjelaskan bahwa motivasi ialah keinginan yang berada pada diri seseorang yang membuatnya berkeinginann melakukan suatu perbuatan.

Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam bukunya (Raja, 2020) Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu: (a) Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (b) Motivasi negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, (c) Motivasi Internal, Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri, dan (d) Motivasi Eksternal, Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru Sutrisno mengungkapkan dalam (Putro & Widiatna, 2023) menyatakan bahwa terbagi menjadi dua faktor, yaitu factor internal (1) keinginan agar dapat hidup, (2) keinginan agar memiliki berkuasa, (3) keinginan agar mendapat penghargaan, (4) keinginan untuk memilkik sesuatu, dan (5) keinginan agar dapat pengakuan. Faktor Eksternal (1) Gaji yang mencukupi, (2) Suasana dalam lingkungan kerja, (3) Supervisi yang sangat baik, (4) Jaminan dari pekerjaan, (5) tanggung jawab dan status), (6) peraturan kerja yang fleksibel. Menurut pendapat Sutrisno, peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdapat 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Tujuan Motivasi Kerja

Seperti halnya Seorang guru mempunyai keinginan yang diharapkan dapat terpenuhi oleh Sekolah. Sekolah juga mengharapkan SDM nya atau Guru untuk memenuhi tanggungjawabnya. Pemimpin memperoleh perilaku yang biasanya disebut pengarahaan atau motivasi. Menurut (Agustini, 2020) Secara rinci tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut: (a) Meningkatkan semangat kerja Karyawan; (b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Karyawan; (c) Meningkatkan produktivitas kerja Karyawan (d) Mempertahankan kestabilan Karyawan; (e) Meningkatkan kedisiplinan Karyawan; (f) Meningkatkan prestasi kerja Karyawan; (g) Mengefektifkan pengadaan Karyawan, (h) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar Karyawan; (i) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi Karyawan; (j) Meningkatkan tingkat kesejahteraan Karyawan; (k) Mempertinggi rasa tanggung jawab Karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan (l) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja Guru

Menurut Richey dalam (Masrum, 2021) Guru yang professional memiliki kualitas mengajar yang tinggi. Lalu richey menyatakan aspek yang menandai tingginya kualitas mengajar guru terdapat lima aspek yaitu: (1) bekerja dengan siswa secara individu, (2) perencanaan dan persiapan mengajar, (3) menggunakan alat bantu mengajar, (4) mengikutsertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan aktif guru. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan kualitas akademik maupun kompetensi lainnya yang sejalan dengan ilmu pengetahuan (Purnama, 2022). Guru adalah harapan atau ujung tombak dari keberhasilannya suatu pendidikan lalu guru dipandang selaku orang dengan memiliki peran yang sangat dalam tercapainya tujuan dari Pendidikan.

Menurut Sadirman dalam (Dhari, 2022) terdapat sembilan peran guru dalam kegiatan belajar-mengajar, yaitu sebagai informator, organisator, motivator, direktor, inisiator, transmitter, fasilitator, mediator, dan evaluator.

Peran dan Fungsi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak dari keberhasilannya pendidikan dan guru dipandang sebagai orang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan. Menurut direktorat Tenaga Kependidikan dalam (Said & Akmaluddin, 2021) Mengungkapkan bahwa peranan guru berkaitan langsung dengan kompetensi Guru yaitu: Guru sebagai demonstrator, Guru sebagai pengelola kelas, Guru sebagai mediator, Guru sebagai evaluator, dan Guru sebagai pengembang kurikulum.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Guru

Standar prestasi harus diinterpretasikan guna menciptakan acuan dalam melakukan penilaian, yaitu dengan cara mencocokkan atau membandingkan dengan apa yang diharapkan dan dicapai, menurut (Widagdo et al., 2020) Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem atau aturan yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang berkaitan dengan kompetensi guru. Menurut UU No 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi Guru meliputi: (1) kompetensi pedagogi merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik dalam mengimplementasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang matang, seimbang, dewasa, arif, dan berwibawa dan menjadi contoh bagi peserta didik, dan memiliki akhlak yang mulia. (3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua siswa. Dan (4) Kompetensi Profesional merupakan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang dapat dengan mudah membimbing peserta didik supaya memenuhi standar kompetensi yang sudah diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Marnisah et al., 2021) Kinerja seseorang dapat dikatakan bagus melalui penilaian yaitu, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kreativitas, Kerja Sama, Kecakapan, dan Tanggung Jawab. Adapun tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yaitu agar dapat mengetahui penguasaan guru terhadap program pengajaran, pelatihan ataupun pendidikan tertentu. Menurut Martinis Y amin dan Maisah dalam (Yasmin & Wadud, 2023) Kedudukan penting penilaian guna menggapai keberhasilan tugas utama guru, yaitu kegiatan belajar mengajar.

3. Methodology

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2019)

Adapun jenis penelitian ini yaitu berupa deskriptif kualitatif, yang mana pada penelitian kualitatif jumlah responden (informan) lebih terarah pada tercapainya kualitas data yang dikehendaki, Selain itu, penelitian deskriptif lebih bersifat pemahaman dan penghayatan dalam memahami makna-makna yang terdapat dari proses tingkah laku seseorang yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data Menurut (Sugiyono, 2019) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sebab, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan: (1) Observasi, Menurut Sugiyono dalam (Ginting, 2022) observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis terhadap hal-hal yang diselidiki. Pada observasi ini, peneliti mengikuti observasi partisipatif pada beberapa kegiatan tapi tidak semuanya dalam mengumpulkan data data yang diperlukan. (2) Wawancara, Menurut (Sugiyono, 2019) Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang dalam bertukar informasi atau ide melalui bertanya dan menjawab, sehingga bisa dikonstruksikan makna dari topik tertentu. Wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur dengan informan melalui pengajuan pertanyaan terhadap data yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot. (3) Dokumentasi, Dokumentasi ialah pemantauan secara langsung guna memperoleh data sesuai dengan pembahasan Menurut Sugiyono dalam Mengemukakan bahwa study dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui cara pengumpulan bahan-bahan berkas atau dokumen dapat berbentuk karya-karya dari seseorang, gambaran, atau tulisan sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara yang dilakukan penelitian kualitatif ini.

Metode Analisis

Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2019) dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Data Reduction (Reduksi Data), Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data pada penelitian ini adalah terfokus pada hasil wawancara yang relevan dengan motivasi kerja dan kinerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot. (2) Data Display (Penyajian Data), yaitu mendisplaykan atau menyusun data. Pada penelitian kualitatif, dalam menyajikan data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, flowchart, dan sebagainya.. Penyajian data pada penelitian ini yaitu dengan memasukkan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian singkat. (3) Conclusion Drawing/verification, Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Penarikan kesimpulan pada penelitian ini adalah dengan memasukkan uraian deskripsi mengenai hasil penelitian yang telah dirangkum dari hasil wawancara. Penarikan kesimpulan pada penelitian ini adalah dengan memasukkan uraian deskripsi mengenai hasil penelitian yang telah dirangkum dari hasil wawancara.

4. Results and Discussion

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi (Ahsanulkhag, 2019). Dengan ketiga metode pengumpulan data tersebut, peneliti mendapatkan informasi tentang analisis motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Ketenagakerjaan pada hari rabu tanggal 22 November 2023, lalu wawancara dengan Guru Produktif TKJ pada hari selasa tanggal 20 Februari 2024, dan wawancara dengan Kepala Sekolah hari senin tanggal 18 Maret 2024. Dari hasil data yang telah diperoleh, peneliti menyajikannya dalam bentuk uraian dengan disertai keterangan-keterangan yang telah dipilah dan diurutkan sesuai dengan permasalahan yang ada. Adapun berikut merupakan hasil data yang diperoleh selama penelitian di SMK Al-Amanah Dayeuhkolot:

Motivasi Kerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot

Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan atau motivasi yang dapat memberikan semangat pada guru dalam menjalankan tugas dan Amanah yang telah diterimanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah ditanya tentang bagaimana motivasi kerja guru. Beliau menuturkan bahwa: "Motivasi terhadap guru itu macam-macam, ada yang diberikan secara langsung oleh Saya ataupun melalui perantara, motivasi itu yang utama diberikan karena harapannya dari diberikannya motivasi akan mempengaruhi kepada kinerja guru menjadi bagus dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya seperti mengajar, mendidik, dan mengayomi siswa".

Kemudian Ketenagakerjaan menambahkan: "Motivasi itu, kalau misalnya berdasarkan dari keilmuan, juga bisa dibagi ada yang datangnya di internal dan eksternal. Untuk motivasi yang dilakukan oleh kita terhadap guru itu dengan memberikan masukan-masukan yang positif jika ada yang salah kita tegur dengan baik-baik, lalu memberikan fasilitas yang memadai, dan membuat suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah".

Lalu hasil wawancara dengan Guru Produktif TJK mengungkapkan: "Motivasi kerja dalam mengajar menurut Saya sangat penting, karena akan menambah semangat dalam mengajar siswa-siswi. Saya sebagai guru kan manusia kan ya, kadang naik turun semangat kerjanya, nahh ketika diberikan motivasi oleh Kepala Sekolah akan mencharger semangat kerja".

Berdasarkan hasil observasi peneliti, dapat melihat bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Kepala Sekolah dan Kepala Ketenagakerjaan betul adanya dan dapat dijadikan pendorong dan penyemangat dalam kerja guru, karena akan diberikan motivasi secara internal dan eksternal sesuai dengan kebutuhan guru.

Kemudian pertanyaan mengenai strategi pemberian motivasi. Kepala Sekolah menyatakan bahwa: "Motivasi terhadap guru, jadi misalkan ketika rapat Saya sebutkan dan apresiasi ketika ada seorang guru yang rajin untuk menjadi contoh, akan Saya sampaikan di forum rapat (ini loh administrasinya sudah lengkap coba dilihat ini perlu dijadikan contoh) diberikan apresiasi, berikan tepuk tangan, kemudian dengan ucapan juga dan diakhir biasanya kita ada reward diakhir tahun atau semester ini ada reward untuk guru-guru yang memang berprestasi secara kehadiran, administrasi ataupun yang lainnya dari Kepala Sekolah, itu yang akan menjadi salah satu motivasi kerja".

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan bahwa: "Dengan menaikkan insentif, terus ajak kebersamaan contoh kebersamaanya kita sering mengadakan makan bareng, seperti masak-masak bareng, apalagi wali kelas di kita itu bukan banyak

tekanan kadang ada komunikasi yang sifatnya instruksi semua wali kelas harus seperti ini, guru harus seperti ini, tapi ketika mereka hanya diberikan komunikasi satu arah seperti itu nanti jenuh lama-lama, akhirnya manajemen kita melakukan pendekatan juga, yaudah hari ini pembelajaran kata anak-anak nya juga tidak efektif, jadi Saya ajak yuk kita sekarang masak-masakan yuk, yuk kita makan disini atau kita ngadain acara apa, itu adalah salah satu cara untuk merefresh lagi atau strategi kita untuk memotivasi guru”.

Guru Produktif TJK menyatakan bahwa: “Strategi motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah dan Kepala Ketenagakerjaan kepada guru sebetulnya sederhana, seperti kita diajak kumpul lalu makan bersama, olahraga bersama, liburan bersama, dan di sekolah ini kita tuh bukan dianggap sebagai guru saja tapi kita dianggap sebagai keluarga, jadi Saya pribadi seperti memiliki keluarga kedua ketika di sini”.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti memang membenarkan adanya ikatan kekeluargaan yang dibangun di SMK Al-Amanah Dayeuhkolot ini, pasalnya peneliti pun sering melihat hubungan antar Guru dengan Guru, Guru dengan Murid, Guru dengan Kepala Sekolah, Guru dengan Ketenagakerjaan, semuanya sangat baik, akrab dan saling menghormati.

Pertanyaan mengenai jenis-jenis motivasi.

Kepala Sekolah mengutarakan: “Seperti yang sudah Saya katakan bahwa motivasi itu bermacam-macam ya, ada yang berasal dari internal ada yang dari eksternal. Motivasi internal ini lebih kepada individu, biasanya yang datang kesini memang guru itu kan panggilan jiwa kalau misalkan sudah panggilan jiwa dia tentunya akan benar-benar bertahan lama. Kalo dari eksternal biasa kita berikan reward atau penghargaan, jam tambahan. Namun ketika memotivasi harus seimbang, biasanya diawali dari guru itu sendiri jika motivasi internalnya baik maka akan sadar sudah menjadi panggilan jiwa untuk mendidik anak, biasanya ada kebanggan, ketika sudah memiliki motivasi intenal jadi akan makin bertahan lama dibandingkan dengan motivasi eksternal. Kalau misalkan yang diharapkannya reward atau materi nantinya jika tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh guru maka akan membuat guru down. Alhamdulillah kalau motivasi guru-guru disini karena ada skrining jadi akan ketahuan apakah guru ini masih ingin mengajar atau tidaknya, kalau sudah engga mah berarti jangan kesini, tapi rata-rata bagus motivasi guru-guru disini”.

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan: “Untuk jenis motivasi ada 4 yaa Saya ambilnya, ada motivasi dari internal, eksternal, positif, dan negatif. Motivasi internal karena berasal dari diri pribadi guru kan? nah untuk itu kuatkan dulu nih motivasi internalnya seperti apa sih yang mendasari guru dalam mengajar, biasanya guru itu rata-rata yang Saya tanya pada dasarnya memiliki cita-cita mulia totalitas beribadah. Untuk motivasi eksternal guru itu seperti diberikan reward, insentif, diperhatikan, fasilitas yang memadai. Lalu motivasi positif dan negatif, seperti ketika guru tidak termotivasi maka akan diberikan motivasi dengan halus itu positifnya, jika negatifnya itu kita berikan motivasi dengan sedikit tekanan tujuannya agar guru itu dapat berkembang”.

Lalu Guru Produktif TKJ mengungkapkan: “Motivasi kerja menurut Saya ada yang berasal dari diri pribadi seperti tujuan saya mengajar karena sudah menjadi kewajiban yang harus dijalankan, lalu dari niat sihh yang paling utama jujur nih yaa niat Saya mengajar ingin mendapatkan Ridho Allah aamiin. Kalau motivasi eksternal yang diberikan oleh luar diri tentunya, seperti motivasi dari Kepala Sekolah itu sangat berarti menurut Saya, apalagi Kepala Sekolah SMK Al-Amanah adalah Kepala Sekolah terbaik se Jawa Barat versi Saya, itu salah satu motivasi Saya bekerja selain dari fasilitas sekolah, kenyamanan, dan kekeluargaan yang dibangun”.

Berdasarkan observasi, peneliti melihat bahwa memang betul Kepala Sekolah SMK Al-Amanah Dayeuhkolot adalah orang yang baik dan ramah, bahkan ketika Saya mewawancarai beliau respon yang diberikan sangat berkesan dan detail. Tidak heran jika guru-guru termotivasi untuk bekerja di SMK Al-Amanah karena pemimpinnya pun baik hati.

Pertanyaan mengenai Guru yang belum termotivasi.

Kepala Sekolah mengungkapkan: “Sebenarnya belum termotivasi atau sudah dimotivasi tapi belum berkembang misalkan ya, sebenarnya rata-rata guru itu biasanya mau berubah namun kan kita tidak tahu kemampuannya itu bagaimana karena guru juga kan sama seperti orang biasa, dia punya keluarga, dia punya permasalahan, punya aktivitas juga, nah mungkin itu yang harus digali oleh sekolah, kadang-kadang kapan nih waktu yang tepat untuk bisa memberikan motivasi, dan motivasi ini tentunya harus sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tepat untuk menyampaikan, jadi ketika misalkan lagi banyak masalah kita berikan motivasi, untuk guru yang ternyata dia punya permasalahan di rumah, nah kita pun harus melihat biasanya kita sentuh dengan nilai-nilai kekeluargaannya, makannya kita disini tuh antara guru dengan guru dekat semuanya, karena nilai-nilai keluarga ini kita sentuh sehingga ketika kita ajak bicara lebih terbuka dan mau berubah, kalau misalkan guru tidak mau dimotivasi, oh ini kenapa yaa berarti itu ada sesuatu biasanya kita ada pendekatan khusus, kita juga sentuh dari ranah yang

lainnya, sehingga kita lebih mudah mengetahui, dan kita juga bisa memberikan masukan untuknya agar bisa mengembangkan potensi atau kompetensinya, atau memaksimalkan kompetensi yang ada di dalam dirinya.

Berdasarkan observasi, Peneliti mendapatkan informasi bahwa dalam menghadapi guru yang lambat dalam menerima motivasi dari Kepala Sekolah itu dengan pendekatan dan mencari informasi mengenai masalah yang sedang di hadapinya, seperti masalah eksternal.

Kinerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot

Kinerja Guru ialah hasil kompetensi yang dimiliki guru yang diberikan atau diterapkan dalam mengajar. Sesuai wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah mengenai kinerja Guru SMK Al-Amanah. Kepala Sekolah menuturkan: "Kita ketahui bersama bahwa di sebuah pendidikan itu akan berjalan ketika ada gurunya, kinerja guru lebih ke tugas pokok guru yaitu mengajar, bagaimana kualitas mengajar guru di sekolah itu adalah kinerja guru. Sebagai contoh, ketika guru di kelas dapat menguasai suasana kelas menjadi nyaman, lalu memberikan pelajaran sesuai dengan Modul Ajar yang telah dibuat, dan menaati semua arahan yang diberikan itu menjadi sebuah kinerja guru".

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan: "Kinerja guru disini sudah baik, rata-rata guru disini kinerjanya dapat dipastikan baik itu dilihat dari cara guru mengajar sudah sesuai dengan Modul Ajar yang dia buat".

Lalu Guru Produktif TKJ mengungkapkan: "Yang Saya ketahui tentang kinerja itu adalah cara guru menguasai bahan ajar apakah sudah sesuai dengan yang diinstruksikan oleh Kepala Sekolah atau tidak, lalu guru dituntut untuk dapat bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan menjalankannya dengan baik".

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa kinerja guru di SMK Al-Amanah memang baik, dibuktikan dengan daftar kehadiran yang cenderung tidak ada tanpa keterangannya.

Kemudian pertanyaan mengenai strategi apa yang diberikan untuk meningkatkan kualitas kinerja Guru. Kepala Sekolah mengatakan bahwa: "Strategi untuk meningkatkan kualitas bagi guru di SMK Al-Amanah ada beberapa terutama ketika Guru hadir di SMK Al-Amanah, biasanya kita melaksanakan skrining dulu lebih awal, skrining ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi guru, guru memiliki kompetensi khusus dibandingkan dengan profesi yang lain, ada kompetensi professional, pedagogik, sosial, dan kepribadian, yang harus dipenuhi oleh Guru kita, maka dari itu diawal ada skrining, sesudah skrining kita lihat bahwa Guru ini layak untuk menjadi Guru kita, ketika sudah layak kita ada pembekalan khusus biasanya diawal itu ada IHT (In House Training), kemudian ada program lain yang mendukung untuk meningkatkan kualitas dari kinerja nanti yang akan dilakukan oleh guru kita, biasanya diawal tahun ajaran".

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan: "Yang paling jelas strategi dalam meningkatkan kinerja guru itu adalah berfikir bagaimana meningkatkan kesejahteraan guru, karena dengan kesejahteraan guru meningkat itu otomatis kinerja pasti akan meningkat juga, tapi kalau guru tersebut memiliki nilai yang profesionalis dan loyalitas, sekarang guru tidak professional misalnya kita naikin kesejahteraannya tapi dia tidak loyalitas, tetap berarti ngajarnya tidak akan benar meskipun kita dorong, nah maknanya kita tadi ada faktor internal dan faktor eksternalnya".

Guru Produktif TKJ mengatakan bahwa: "Strategi yang dibangun oleh SMK Al-Amanah Dayeuhkolot terhadap guru itu dengan cara sederhana yaitu dengan memberikan motivasi tadi, motivasi internal dan motivasi eksternal".

Hasil observasi, peneliti menemukan bahwa strategi yang diberikan Kepala Sekolah dan Kepala Ketenagakerjaan terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dengan cara memberikan motivasi kepada Guru.

Pertanyaan mengenai peningkatan kinerja guru dari faktor-faktor apa saja.

Kepala Sekolah mengatakan: "Faktornya, ada IHT (In House Training) biasanya pembekalan diawal, kemudian ada pembekalan khusus seperti kita libatkan dengan rekan sejawatnya yang memang satu rumpun dengan mata pelajarannya, kemudian ketika misalnya membutuhkan pelatihan untuk guru kita lakukan upgrading guru seperti pelatihan, workshop, ikut diklat, nanti kita buka sedemikian rupa apa yang mendukung guru itu untuk berkembang dan meningkatkan kualitas kinerjanya".

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan: "Faktor yang mempengaruhi kinerja Guru, bisa berasal dari lingkungan sekolah, guru juga harus meng upgrade ilmu dan lain sebagainya untuk memenuhi kualitas seorang guru agar menjadi seorang guru professional. Makanya sekarang pemerintah gencar banget dengan adanya ppg untuk meningkatkan kualitas kinerja guru nanti, karena kalau kita tidak menambah ilmu kita dengan perkembangan zaman ini akan susah nanti yang kita ajar itu generasi akan berubah ubah, ketika kita mengajar generasi x,y, dan z itu pasti akan berubah".

Guru Produktif TKJ mengatakan bahwa: "Menurut Saya faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMK AI-Amanah Dayeuhkolot dengan diberikannya arahan untuk mengikuti diklat, workshop, atau bahkan program Upskilling dan Reskilling".

Berdasarkan observasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja Guru SMK AI-Amanah Dayeuhkolot adalah dengan diberikannya motivasi oleh Kepala Sekolah dan diarahkan untuk mengikuti diklat, workshop, dll.

Pertanyaan tentang kompetensi guru SMK AI-Amanah Dayeuhkolot.

Kepala Sekolah mengutarakan bahwa: "Penguasaan bahan ajar, biasanya guru dipersiapkan untuk mengelola pembelajaran dengan dipersiapkan untuk merancang dulu apa yang akan dia lakukan pada administrasi awal seperti perencanaannya, nah perencanaan ini dibuat untuk meminimalisir terjadinya permasalahan atau melenceng dari tujuan awal yang akan dilakukan yaitu tujuan pembelajarannya. Tujuan pembelajarannya berdasarkan materi yang dituangkan dalam TP (Tujuan Pembelajaran) nanti akan dituangkan kedalam perencanaan apa saja dan yang lainnya mengenai bahan ajar dipersiapkan diawal, dan diawal tahun guru itu harus siap dengan administrasi tersebut sehingga pada saat pelaksanaan itu mengenai bahan ajar, pengelolaan kelasnya seperti bagaimana dan seperti apa nanti akan diceritakan di dalam modul ajarnya (kalo sekarang kan namanya Modul Ajar, kalau dulu RPP) dengan modul ajarnya itu akan merancang semuanya apa saja yang akan dilakukan sehingga kegiatan pendahuluan ketika awal, kemudain intinya apa, kemudian penutupnya bagaimana nah itu akan diceritakan di modul ajar, berkaitan nanti dengan interaksi antara guru dengan siswa, bagaimana siswa dengan siswa, pengelompokan kerja, individual atau mandirinya, kemudian menggunakan bahan ajarnya seperti apa, atau alat-alat media yang lain yang bisa digunakan untuk siswa dalam belajar memaksimalkan jam pelajarannya dalam sebuah pertemuan".

Lalu Kepala Sekolah menambahkan bahwa: "Kompetensi guru memang berbeda dan tidak dimiliki oleh profesi lainnya diantaranya adalah 1. Kompetensi professional itu guru harus linier jadi kalau misalkan guru ini basic-nya adalah Bahasa Indonesia dia akan mengajar Indonesia, S1 atau akta 4 sebagai kualifikasiya, nah ini sebagai bentuk profesionalnya sehingga linier tidak berbeda misalkan guru Bahasa Inggris eh ngajarnya Bahasa Sunda maka seperti itu tidak linier, jadi harus sesuai jangan sampai guru matematika mengajarnya seni pasti nantinya tidak akan nyambung. 2. Kompetensi Pedagogi bagaimana guru itu dibekali ilmu-ilmu mendewasakan manusia yaitu dengan ilmu pembelajaran atau pedagogi tersebut. 3. Kompetensi Kepribadian guru harus memiliki kepribadian yang baik, matang, seimbang, dewasa, arif, dan berwibawa dapat menjadi contoh bagi peserta didik, dan memiliki akhlak yang mulia. Lalu 4 Kompetensi sosial itu seperti guru harus dapat berkomunikasi dengan siapa saja, seperti dengan siswa, antar guru, staff, kepala sekolah dan masyarakat umum".

Kepala Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa: "Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu bagaimana cara dia untuk menguasai pembelajaran terhadap anak dan profesionalnya seperti apa, terus kemudian sosialnya, apakah dia bisa beradaptasi dengan guru yang lain, apakah bisa mengatasi permasalahan yang terjadi antara siswa atau orang tua, kemudian yang loyalitas itu paling penting menurut Saya, karena kalau kita bekerja dimana pun tetapi kita tidak loyalitas susah, nanti kaya tidak berintegritas".

Berdasarkan observasi, peneliti membetulkan adanya 4 kompetensi yang diterapkan oleh guru SMK AI-Amanah Dayeuhkolot karena yang peneliti lihat guru-guru sangat ramah dan pandai berkomunikasi yang mencerminkan dari kompetensi sosial.

Pertanyaan tentang cara Kepala Sekolah melakukan pembinaan kinerja Guru.

"Kinerja guru kan khususnya untuk guru, kita lihat bagaimana kinerjanya, evaluasi, biasanya setiap semester akhir itu kita evaluasi bagaimana kerja guru, selain tadi pada awal itu dilakukan Skrinning dulu dan biasanya kalau skinning ini kita menyaring melihat seperti apa kemudian kita bekali nanti di akhir seperti ada, Evaluasi dalam pelaksanaannya, evaluasi itu tentu akan melihat bagaian pelaksanaan ketika kinerja guru itu dilakukan, nah dilihat dulu dari kemampuannya seperti apa, oh ternyata ada masukan, oh ternyata siswa seperti ini, nah biasanya setelah melakukan evaluasi kita ada, Pembinaan nah pembinaannya itu bisa individual dengan biasanya saya langsung dengan guru ataupun dengan guru serumpun atau guru senior, bukan senior tetapi guru yang dianggap sudah lebih mampu, nanti bikin FGD (Forum Grup Discussion), nantinya berkumpul bagaimana mengarahkan pembinaan itu agar guru tersebut bisa memaksimalkan kemampuannya, kan kalau guru baru biasanya masih canggung masuk kelas dalam memberikan pembelajaran masih kaku tapi ketika sudah terbiasa nantinya insyaallah akan lebih baik, nah ini pegalaman-pengalaman ini perlu ada sharing dengan guru yang lainnya itu pembinaannya ada yang langsung dengan kepala sekolah ataupun melalui guru yang serumpun dengan mata pelajarannya, atau dengan guru senior".

Berdasarkan observasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa untuk melakukan pembinaan kinerja dari Kepala Sekolah dengan cara individual langsung dengan Kepala Sekolah, ataupun dengan guru senior melalui FGD (Forum Grup Discussion). Pertanyaan tentang kedisiplinan kerja dalam waktu mengajar dan menyelesaikan tugas pada SMK AI-Amanah.

Kepala Sekolah mengungkapkan: "Untuk awal guru kita siapkan untuk administrasi, biasanya administrasi itu kita tuntaskan diawal tahun, contohnya sekarang nih tahun ajaran 2023-2024, jadi ketika nanti sudah kontrak dengan tahun berikutnya 2024-2025 dari hasil evaluasi kita siapkan bagaimana guru itu merancang untuk tahun ajaran baru, sehingga diawal sudah siap jadi ketika pada awal pembelajaran guru sudah tidak lagi harus mencari yang lainnya karena itu udah beres diawal administrasinya, sehingga guru itu tepat dengan programnya, programnya sudah ada, program tahunan dan program semester. Kalau masalah kedisiplinan waktu kita tidak menutup apa yang sudah terjadi, karena memang kita tidak tahu kalau Dayeuhkolot ini aksesnya terbagi beberapa tempat seperti ada yang terhalang banjir, macet, ada musibah, keadaan alam yang memungkinkan guru itu harus datang lebih cepat diawal nah mungkin itu saja kendalanya, biasanya guru melaporkan ketika ada keterlambatan seperti apa, kita cek dari kehadiran, kita cek dari kepulangan juga ketepatan waktu juga alhamdulillah itu sudah berjalan untuk kedisiplinan dari guru tersebut untuk mengajar".

Berdasarkan observasi, peneliti melihat ketika guru yang datang tepat pada waktunya, dan ketika memasuki area sekolah guru langsung mengisi kehadirannya di meja piket. Pertanyaan tentang cara Kepala Sekolah membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerja. Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa: "Biasanya kita berkomitmen diawal, makanya skrining itu yang menjadi komitmen kita, jadi di diawal tahun nanti kemarin kita udah skrining, untuk tahun ajaran 2024-2025 nah disini moment komitmen kita bagaimana dari skrining tiap tahun itu. Evaluasi skrining tujuannya adalah kita akan mengetahui apa yang menjadi kekurangan kita, apa yang menjadi permasalahan di tahun sekarang nah kita berkomitmen untuk tahun ajarnya".

Berdasarkan observasi, peneliti mendapatkan informasi dari Kepala Sekolah bahwa dalam membangun komitmen guru yaitu dengan dilakukannya skrining diawal semester. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kualitas Kinerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot. Hubungan antara motivasi kerja dengan kualitas kinerja guru merupakan 2 aspek yang berbeda namun saling keterkaitan, karena dimana ada motivasi kerja akan mempengaruhi kepada kualitas kinerja guru. Pertanyaan tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kualitas kinerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot. Kepala Sekolah menyatakan bahwa: "Motivasi kerja terhadap kualitas kinerja guru, ini sangat berhubungan yaa, kalau guru sudah merasa dia baik kemudian dia akan bekerja dengan baik, dengan motivasi yang baik tentunya akan berimbang kepada yang dilakukan, berbeda mungkin dengan sebaliknya ketika dia termotivasi A sehingga dampaknya terhadap kinerjanya mungkin dia merasa bosan, merasa jenuh dengan keadaan kemudian pada akhirnya dia akan menurunkan kualitas kinerjanya seperti itu, jadi memang kita harus jaga bagian motivasi guru sehingga memberikan yang terbaik dengan kompetensi yang dimilikinya agar kinerja itu tetap dipertahankan sehingga bisa lebih baik".

Kepala Ketenagakerjaan menambahkan bahwa: "Kinerja guru sangat penting dalam dunia pendidikan terutama kinerja guru yang berkualitas, nah dari sini dapat kita lihat bahwa kinerja guru yang baik di hasilkan oleh motivasi kerja yang baik pula, jadi motivasi kerja dengan kualitas kinerja guru sangat berhubungan dan keterkaitan"

Lalu Guru Produktif TKJ mengungkapkan bahwa: "Motivasi kerja itu menurut Saya berhubungan dengan kualitas kinerja guru, karena untuk meningkatkan kualitas kinerja kita sebagai guru sangat memerlukan motivasi kerja."

Berdasarkan observasi, peneliti setuju dengan jawaban dari Kepala Sekolah, Kepala Ketenagakerjaan, dan dari Guru Produktif TKJ bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dan berhubungan dengan kualitas kinerja Guru.

Pembahasan Penelitian

Motivasi Kerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot

Motivasi kerja merupakan salah satu dorongan kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan. Seperti yang diungkapkan (Harefa Darmawan, 2020) Dorongan yang berada di dalam diri orang atau individu untuk melaksanakan kegiatan disebut motivasi kerja. seperti yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot. Motivasi kerja guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot dapat diberikan secara langsung oleh Kepala Sekolah maupun melalui perantaranya. Motivasi kerja juga sebagai upaya untuk mencharger semangat guru dalam mengajar.

Strategi dalam pemberian motivasi kerja guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot yaitu dengan cara diberikan apresiasi dari Kepala Sekolah. Dengan memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Muspawi, 2021). Seperti ketika ada forum rapat, di dalam forum rapat itu Kepala Sekolah akan mengumumkan dan menjadikan salah satu guru yang kinerjanya bagus sebagai panutan dan contoh untuk guru yang lainnya. Lalu kemudian dengan menaikan insentif dan dijaga kebersamaan, membangun kekeluargaan antara guru dan guru, guru dan kepala sekolah, guru dan staf dll.

Jenis Motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah dan Kepala Ketenagakerjaan bermacam-macam ada yang berasal dari internal dan eksternal. Motivasi internal ini lebih kepada diri sendiri seperti guru termotivasi sebagai panggilan jiwa dalam

mendidik siswa dan siswi. Jika guru termotivasi oleh materi saja maka akan mudah down dalam menjalankan tugasnya jika materi tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Kemudian ada motivasi positif dan negatif, contoh motivasi positif adalah ketika guru kurang termotivasi yang mengakibatkan kinerjanya menurun akan diberikan motivasi secara halus dan tidak bersifat menekan. Jika negatifnya ketika guru berikan motivasi dengan sedikit tekanan tujuannya agar guru itu dapat berkembang.

Sebetulnya selain diberikan motivasi, ada juga guru yang telat dalam menerima motivasi dari Kepala Sekolah, ketika Kepala Sekolah telah memberikan motivasi berupa arahan dalam membuat Modul Ajar, namun guru tersebut tidak mengimplementasikannya sesuai dengan Modul Ajar yang telah guru tersebut buat, lalu ada guru yang dari absensi kehadirannya kurang seperti banyak izinnya. Untuk mengatasi hal tersebut Kepala Ketenagakerjaan akan memberikan laporan kepada Waka Kurikulum, lalu Waka Kurikulum akan memanggil guru tersebut dan akan ditanya mengenai masalah yang sedang dihadapinya terus disentuh dengan nilai kekeluargaan, supaya Guru tersebut dapat terbuka dengan masalah yang dia hadapi dan dapat memperbaikinya (Niazi & Oktaviani, 2023).

Kinerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot

Kinerja Guru merupakan hasil dari kompetensi yang dimiliki guru yang diberikan atau diterapkan dalam mengajar. Kinerja Guru pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot lebih ke tugas pokok yaitu mengajar, seperti guru dapat mengelola suasana kelas menjadi nyaman, lalu memberikan pelajaran sesuai dengan Modul Ajar yang telah dibuat, dan menaati semua arahan yang diberikan kepadanya.

Strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja Guru di SMK Al-Amanah Dayeuhkolot, biasanya melakukan skrining di awal semester, tujuannya untuk mengetahui kompetensi guru, karena seorang guru memiliki kompetensi yang khusus dibandingkan dengan profesi yang lain. (Dr. Rina Febriana, 2021) menyatakan Kompetensinya ada 4 yaitu Kompetensi profesional, pedagogi, kepribadian, dan sosial: (1) Kompetensi Profesional, yaitu Guru harus linier maksudnya mengajar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki contohnya Guru Bahasa Indonesia harus mengajar Bahasa Indonesia, jadi sesuai dengan kemampuan yang dikuasainya agar tidak salah dalam mengajar. (2) Kompetensi Pedagogi, bagaimana guru itu dibekali ilmu-ilmu mendewasakan manusia yaitu dengan ilmu pembelajaran, seperti merancang pembelajaran, dan membantu siswa mengembangkan potensi yang dimilikinya. (3) Kompetensi Kepribadian, guru harus memiliki kepribadian yang baik, matang, seimbang, dewasa, arif, dan berwibawa yang dapat menjadi contoh bagi peserta didik, dan memiliki akhlak yang mulia. (4) Kompetensi Sosial, guru harus dapat berkomunikasi dengan siapa saja, seperti dengan siswa, antar guru, staff, kepala sekolah, orang tua siswa dan masyarakat umum.

Faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja Guru di SMK Al-Amanah Dayeuhkolot ada IHT (In House Training) yaitu wadah atau ruang tempat memberikan pembekalan di awal, kemudian ada pembekalan khusus seperti guru dilibatkan dengan rekan sejawatnya yang memang satu rumpun dengan mata pelajarannya, kemudian ada juga ketika Guru membutuhkan pelatihan untuk upgrading seperti, workshop, ikut diklat upskilling dan reskilling, nanti Kepala Sekolah akan membuka dan membantu sedemikian rupa apa yang mendukung guru itu untuk berkembang dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Cara Kepala Sekolah dalam melakukan pembinaan kinerja Guru yaitu dengan dilakukannya: (1) Skrining, Skrining ini dilakukan di awal semester, seperti wawancara awal untuk melihat apakah kinerja Gurunya bagus dan berkualitas atau tidak, lalu Kepala Sekolah akan membekali dengan evaluasi. (2) Evaluasi, evaluasi ini akan melihat dalam pelaksanaannya ketika kinerja guru itu dilakukan sesuai dengan kemampuannya. (3) Pembinaan, untuk pembinaan itu bisa dilakukan dengan Kepala Sekolah secara langsung, guru serumpun, atau guru senior dengan dibuatkannya FGD (Forum Grup Discussion), nantinya berkumpul bagaimana mengarahkan, dan memberikan pembinaan agar guru tersebut bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kedisiplinan dalam waktu mengajar dan dalam menyelesaikan tugas juga merupakan salah satu peningkatan kualitas kinerja Guru. Guru diwajibkan untuk menyelesaikan administrasi, biasanya administrasi dituntaskan di awal tahun, contohnya sekarang pada tahun ajaran 2023-2024, jadi ketika Guru sudah kontrak dengan tahun berikutnya yaitu tahun ajaran 2024-2025 dari hasil evaluasi itulah Kepala Sekolah akan menyiapkan bagaimana guru dapat merancang untuk tahun ajaran baru, sehingga guru itu tepat dengan programnya, yaitu program tahunan dan program semester. Kalau masalah kedisiplinan waktu di SMK Al-Amanah Dayeuhkolot tidak menutup kemungkinan apa yang sudah terjadi, seperti telat datang ke sekolah karena terkendala macet, maka solusinya Guru harus datang lebih awal, lalu jika terlambat seorang Guru harus melaporkannya kepada Kepala Ketenagakerjaan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kualitas Kinerja Guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot

Hubungan antara motivasi kerja dengan kualitas kinerja guru merupakan 2 aspek yang berbeda namun saling keterikatan, karena dimana ada motivasi kerja akan mempengaruhi kepada kualitas kinerja guru. Bahwa guna meningkatkan kinerja guru dapat diupayakan melalui meningkatkan motivasi kerja guru (Fauzyah, 2020).

Motivasi kerja terhadap kualitas kinerja Guru sangat berhubungan, karena kalau Guru sudah termotivasi akan melakukan kinerja yang baik juga, jadi harus dapat menjaga motivasi kerja guru dengan tepat sehingga guru akan meningkatkan kualitas kerjanya. Adapun peningkatan kualitas kinerja Guru pada SMK Al-Amanah adalah dengan cara diberikan motivasi dari Kepala Sekolah, lalu ditingkatkan lagi kompetensinya, kemudian mengikuti diklat upskilling& reskilling, workshop, dan pelatihan.

5. Conclusion

Motivasi kerja merupakan salah satu dorongan yang diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap guru. Motivasi kerja pada SMK Al-Amanah Dayeuhkolot dapat dilakukan secara langsung melalui Kepala Sekolah atau melalui perantara kepada Guru. Motivasi kerja itu sendiri ada yang berasal dari intenal dan eksternal. Jenis motivasi internal yang diberikan dapat berupa apresiasi, untuk motivasi eksternalnya seperti diberikan fasilitas yang memadai dalam mengajar. Untuk guru yang telat dalam menerima motivasi akan didekati dan ditanya mengenai permasalahan yang sedang dihadapinya lalu disentuh dengan nilai kekeluargaan guna memperbaiki motivasinya. Kinerja Guru merupakan hasil dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang Guru, ada 4 kompetensi yang wajib dimiliki Guru yaitu Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogi, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial, dengan ke 4 kompetensi itu seorang Guru akan memiliki kinerja yang baik. Cara Kepala Sekolah dalam melakukan pembinaan kinerja Guru dengan 3 tahapan yaitu: Skrining, Evaluasi, dan Pembinaan. Hubungan motivasi kerja dengan peningkatan kualitas kinerja Guru sangat berhubungan dan keterkaitan, karena Guru yang termotivasi dengan baik akan meningkatkan kualitas kerjanya, untuk peningkatan kualitas kinerja guru SMK Al-Amanah dengan cara diberikan motivasi kerja, ditingkatkan kompetensinya, lalu mengikuti diklat upskilling dan reskilling, workshop, dan pelatihan.

References

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue September).
- Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk karakter religius peserta didik melalui metode pembiasaan. *Prakarsa Pedagogia*, 2. <https://doi.org/10.24176/jpp.v2i1.4312>
- Dhari. (2022). Peran Guru Kelas dalam Mengembangkan Keterampilan Berbahasa Siswa Kelas Rendah. *Ta'dib: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 12(1), 40–50.
- Dr. Rina Febriana, M. P. (2021). *Kompetensi Guru*. Bumi Aksara.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 44–54.
- Ferdinatus Taruh. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati menolak perilaku korupsi)*. Deepublish.
- Gaol, J. L., & Sinaga, S. (n.d.). *SOSIALISASI DISIPLIN KERJA DAN SIKAP INOVATIF DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 14 MEDAN*. 25–30.
- Ginting. (2022). *JPKD: Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022 Research & Learning in Primary Education Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Secara Daring*. 4, 345–350.
- Handayani, R. (2019). Pengaruh lingkungan tempat tinggal dan pola asuh orangtua terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar. *Jurnal Tunas Bangsa*, 6(1), 15–26.
- Harefa Darmawan. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/304>
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter*, 2021.
- Masrum. (2021). *kinerja guru profesional* (cetakan pe). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Niazi, H. A., & Oktaviani, R. F. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Kegunaan, Persepsi Risiko, Dan Kenyamanan Terhadap Sikap Konsumen Dalam Belanja Online. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 191–203.
- Purnama. (2022). Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru di SMA S Nurul Yaqin. *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 84–95.
- Putro & Widiatna, 2023. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA. 23(1), 47–60.
- Raja. (2020). *Pengaruh komuikasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Said & Akmaluddin. (2021). *MANAJEMEN KINERJA GURU Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yayasan Barcode.

- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D (Alfabeta (ed.); 2 ; Cet. 1).
- Widagdo, S., Maulida, M. A., & R, K. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. Mandala Press, 42.
- Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. 8, 627–634.