



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN IMPLIKASINYA PADA KUALITAS PEMBELAJARAN

Mohammad Ikhsanul Hakim¹, Sedarmayanti², Dety Mulyanti³

Universitas Sangga Buana, Indonesia^{1,2}

IKIP Siliwangi, Indonesia³

Email: ikhsan.nizar88@gmail.com, sedarmayanti2@gmail.com, dmdetym@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Kualitas Pembelajaran

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap kualitas pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI. Latar belakang penelitian ini adalah capaian sekolah yang masih berada pada kategori sedang dalam indikator mutu pembelajaran berdasarkan Rapor Pendidikan Kemdikbud tahun 2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja guru dan bagaimana hal tersebut berdampak pada mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan data dikumpulkan dari 169 siswa melalui teknik proportionate stratified random sampling. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,556$), dan kinerja guru juga berdampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran ($\beta = 0,699$). Selain itu, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran ($\beta = 0,571$) dan juga berpengaruh tidak langsung melalui kinerja guru ($\beta = 0,264$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan efektivitas guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen sekolah menjadikan motivasi kerja sebagai prioritas dalam pengembangan sekolah. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan bermakna, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan nasional dalam peningkatan mutu pendidikan.

Keywords: *work motivation, teacher performance, quality of learning*

ABSTRACT

This study explores the influence of work motivation on teacher performance and its implications for the quality of learning at SMP Laboratorium Percontohan UPI. Prompted by the school's moderate performance in the 2024 Ministry of Education's learning quality indicator, this research aims to examine the extent to which work motivation affects teacher performance and how this, in turn, impacts learning outcomes. Employing a quantitative approach with a survey method, data were gathered from 169 students using a proportionate stratified random sampling technique. Path analysis was used to test hypotheses regarding the relationships among work motivation, teacher performance, and learning quality. The findings reveal that work motivation has a significant and positive effect on teacher performance ($\beta = 0.556$),

which also significantly influences the quality of learning ($\beta = 0.699$). Furthermore, work motivation directly affects learning quality ($\beta = 0.571$) and indirectly impacts it through teacher performance ($\beta = 0.264$). These results confirm that improving work motivation is key to enhancing teacher effectiveness, which in turn raises the standard of education delivery. The study underscores the need for school administrators to prioritize motivational strategies as part of school development initiatives. The implications suggest that motivation-focused interventions can serve as leverage to foster a more engaging and effective learning environment, thus contributing to the national goal of improving educational quality.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu sumber daya manusia memerlukan pendidikan. “Mencerdaskan kehidupan bangsa” merupakan alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 yang mencantumkan cita-cita bangsa Indonesia untuk mencerdaskan dan pemeratakan pendidikan di seluruh pelosok tanah air, dalam rangka mewujudkan kehidupan bangsa yang tercerahkan. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 31 ayat 1 serta 2 menyampaikan bahwa (1) tiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, (2) tiap warga negara harus menjalani pendidikan dasar, serta (3) pemerintah harus membiayai pendidikan tersebut. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sangat menekankan peran negara sebagai penyelenggara utama pendidikan.

Berdasarkan Bab III Pasal 4 Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan merupakan proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik secara terus-menerus. Untuk mendukung proses tersebut, sekolah harus terus meningkatkan mutu pendidikannya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah harus menyampaikan dukungan pendidikan kepada penduduk Indonesia usia wajib sekolah yang orang tua ataupun walinya tidak sanggup membayar pendidikannya. Dalam perihal ini, pemerintah bertugas memberikan akses pendidikan yang adil dan bermutu kepada setiap warga negara Indonesia.

Peraturan Pemerintah mengenai Wajib Belajar, sebagaimana yang termaktub pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2008 mengenai Wajib Belajar, diciptakan guna memenuhi ketentuan Pasal 34 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Ketentuan ini menetapkan keharusan pendidikan warga Indonesia. Dalam rangka menyambut zaman keemasan tahun 2045, pemerintah tengah menyiapkan program wajib belajar 12 tahun.

Program wajib belajar 12 tahun seharusnya didukung serta dijalankan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Perguruan tinggi termasuk Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) adalah salah satunya. Pada tanggal 20 Oktober 1954, Menteri Pendidikan dan Pengajaran, Prof. Muhammad Yamin, S.H., mendirikan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) di Bandung. UPI didirikan setelah mempertimbangkan sejarah perkembangan negara dan meyakini bahwa mencerdaskan masyarakat adalah hal yang krusial untuk mencapai kemerdekaan. Keberadaan sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan UPI sebagai kampus pendidikan. SMP dan SMA KORPRI diubah menjadi Sekolah Laboratorium UPI pada tanggal 4 Agustus 2003, pada tahun ajaran 2003–2004, dan masih terus berkembang hingga saat ini. Yayasan Pengelola Sekolah Laboratorium UPI Bumi Siliwangi akan mengelola Sekolah Laboratorium pada tahun 2024. Lingkungan sekitar akan memiliki harapan untuk pendidikan berkualitas tinggi dengan dibukanya sekolah laboratorium.

Kualitas pembelajaran di sekolah tidak diragukan lagi merupakan indikator yang baik dari pendidikan yang bermutu. Laporan pendidikan sekolah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memberikan penilaian terkini tentang kualitas pengajaran di satuan pendidikan (sekolah). Enam komponen yaitu keterampilan literasi, keterampilan numerasi, karakter, iklim keamanan sekolah, iklim keberagaman, dan kualitas pembelajaran, dimasukkan dalam laporan pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tahun 2024, yang dapat digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan indikator hijau dalam Rapor Pendidikan Kemdikbudristek 2024, SMP Laboratorium Percontohan UPI menunjukkan capaian tinggi dalam aspek karakter, iklim keamanan dan keberagaman sekolah, serta keterampilan literasi dan numerasi. Namun demikian, mutu pembelajaran masih berada pada kategori sedang meskipun mengalami peningkatan sebesar 1,36% dari tahun sebelumnya, dan masih menempati peringkat tengah (41–60%) jika dibandingkan dengan sekolah lain di kota yang sama (Rapor Pendidikan 2024). Efektivitas guru sangat memengaruhi mutu pembelajaran, yang menurut Wardani (2023: 9), dipengaruhi oleh keterlibatan dan kreativitas siswa, disiplin belajar, motivasi belajar, serta strategi dan metode pembelajaran yang tepat. Pemenuhan semua komponen tersebut mengharuskan guru untuk kompeten dan aktif dalam pelaksanaan pembelajaran, yang dapat diukur melalui indikator evaluasi kinerja guru yang relevan.

Suharsaputra (2013: 75) menegaskan bahwa pencapaian standar mutu lulusan sangat bergantung pada kinerja guru, yang mencerminkan peran mereka sebagai pendidik dan pemimpin pendidikan. Guru berinteraksi langsung dengan peserta didik dan memiliki pengaruh besar terhadap mutu hasil pendidikan. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 pasal 4 menyebutkan bahwa status guru sebagai profesional meningkatkan martabat serta kualitas pendidikan. Upaya peningkatan profesionalisme guru berkontribusi pada mutu pendidikan nasional, sesuai dengan pandangan Grete G. Morine Dersheimer dalam Wina Sanjaya (2000: 274) yang menyebutkan bahwa profesionalisme menuntut komitmen, praktik, dan persiapan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasibuan (2014: 95) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong efisiensi kerja dan kepuasan, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Guru yang tidak termotivasi cenderung mengajar secara repetitif, dengan persiapan yang minim, penggunaan RPP yang tidak konsisten, dan pendekatan pembelajaran yang masih didominasi oleh ceramah. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan profesionalisme guru menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan bermakna.

Sebelum mulai mengajar, guru perlu mempunyai sumber belajar. Kurangnya persiapan sebelum mengajar merupakan indikasi lain dari rendahnya motivasi instruktur dalam menjalankan tugasnya. Rencana pembelajaran mingguan, program tahunan, program semester, strategi implementasi, serta materi pembelajaran yang efektif merupakan komponen penting dari alat bantu pembelajaran. Perihal ini mengakibatkan pembelajaran di kelas menjadi tidak teratur.

Peneliti terkesan untuk membahas mengenai bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru serta bagaimana hal itu mempengaruhi mutu pembelajaran, berdasarkan pemikiran dan kenyataan yang ada di lapangan (studi survei di SMP Laboratorium Percontohan UPI). Peneliti mengemukakan hal ini karena mereka percaya bahwa kinerja guru akan lebih dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya. Mutu pembelajaran yang dilakukan akan terpengaruh jika seorang guru berkinerja baik. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari siswa, studi ini bertujuan guna mengukur sejauh mana kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi mutu pembelajaran.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) kondisi motivasi kerja, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI; (2)

besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) besarnya pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran; (4) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran; serta (5) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran melalui kinerja guru di SMP Laboratorium Percontohan UPI. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pembelajaran saling berpengaruh, termasuk dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru, dampak kinerja guru terhadap mutu pembelajaran, dampak langsung motivasi kerja terhadap mutu pembelajaran, serta dampak tidak langsung motivasi kerja terhadap mutu pembelajaran melalui kinerja guru di SMP Laboratorium.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan secara khusus menguji efek langsung dan tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja guru dan dampaknya pada kualitas pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti Agustina et al. (2020) dan Nurfadilah & Fariyah (2021), yang berfokus pada hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja guru, penelitian ini memperluas analisis dengan memasukkan kualitas pembelajaran sebagai variabel hasil, yang dimediasi oleh kinerja guru. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris dari lingkungan pendidikan unik (sekolah laboratorium), mengatasi kesenjangan yang diidentifikasi dalam laporan Kemdikbudristek 2024 terkait kualitas pembelajaran yang sedang. Temuan ini sejalan dengan Handayani & Prihandoko (2023) tetapi memberikan pemahaman lebih rinci tentang mekanisme yang menghubungkan motivasi, kinerja, dan hasil pembelajaran, sehingga memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi manajemen sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik yang bersifat empiris, objektif, terukur, logis, dan sistematis. Data dikumpulkan secara numerik melalui kuesioner atau alat ukur lainnya dari sampel representatif, kemudian dianalisis secara deskriptif dan verifikatif, termasuk uji hipotesis (uji-t), analisis koefisien determinasi, korelasi, dan analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Sumber data utama berasal dari jawaban responden mengenai motivasi kerja, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI, sedangkan data sekunder diperoleh dari tinjauan pustaka. Populasi penelitian ini adalah siswa SMP Laboratorium Percontohan UPI yang memberikan informasi terkait variabel yang diteliti.

Tabel 1. Jumlah Populasi di SMP Laboratorium Percontohan UPI

NO	Jenjang	Jumlah Rombongan Belajar	Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2024/2025
1.	Kelas VII	3	69
2.	Kelas VIII	5	111
3.	Kelas IX	6	113
Jumlah			293

Sumber : Data peserta didik SMP Laboratorium Percontohan UPI

Penelitian ini mengumpulkan data utama melalui kuesioner, didukung oleh analisis literatur. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya, peneliti menggunakan sampel representatif alih-alih mempelajari seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan proportionate stratified random sampling, karena populasi bersifat heterogen dan berstrata. Sampel penelitian terdiri dari siswa SMP Laboratorium Percontohan UPI. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman

Roscoe (1975), yang merekomendasikan: (1) ukuran sampel antara 30–500 responden; (2) minimal 30 sampel per kelompok jika ada pembagian kategori; (3) minimal 10 kali jumlah variabel untuk analisis multivariat; dan (4) 10–20 sampel per kelompok untuk penelitian eksperimental dasar.

Rumus berikut ini yang didasarkan pada Slovin dalam Sugiyono dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : total sampel

N : total Populasi

e : persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel,
pada kasus ini menggunakan e = 5 % (0,05)

Ukuran sampel dapat ditentukan menggunakan rumus di atas dengan cara yang dijelaskan di bawah ini:

$$n = \frac{293}{1 + 293(0,05)^2} = 169$$

Sesuai dengan penjelasan perhitungan berikut, 169 siswa akan menjadi sampel penelitian, dengan total tiap-tiap tingkat seperti berikut :

- Total sampel kelas VII = $69/293 \times 169 = 39,79 = 40$
- Total sampel kelas VIII = $111/293 \times 169 = 64,02 = 64$
- Total sampel kelas IX = $113/293 \times 169 = 65,18 = 65$

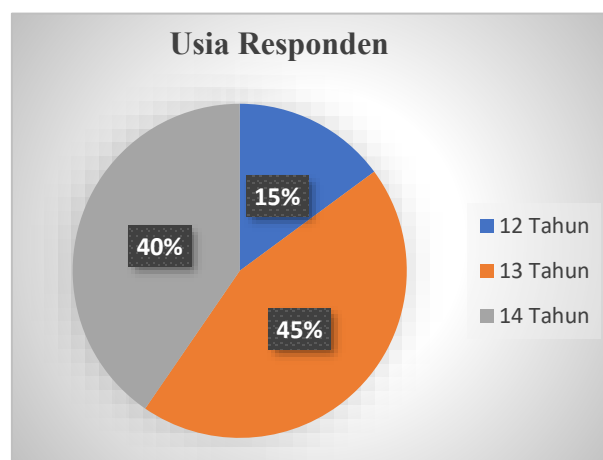
HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan studi ini meliputi analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel riset, serta hasil analisis jalur (*path analysis*), yang hendak diterapkan guna menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru serta bagaimana hal itu mempengaruhi kualitas pembelajaran.

Karakteristik Responden

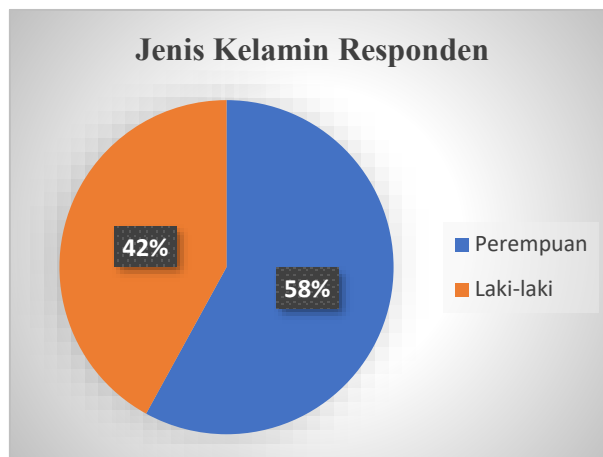
Sebanyak 169 peserta dalam riset ini ialah semua siswa SMP Laboratorium Percontohan UPI. Responden yang diteliti dijelaskan sebagai berikut:

1. Gambaran usia responden



Gambar 1. Usia Responden
Sumber : data diolah

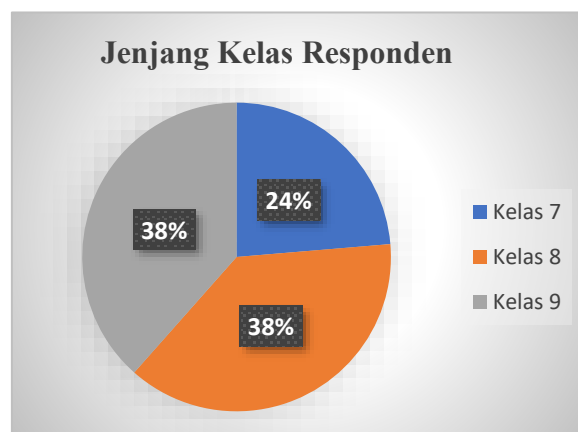
2. Gambaran jenis kelamin



Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Sumber : data diolah

3. Gambaran jenjang kelas responden



Gambar 3. Jenjang Kelas Responden

Sumber : data diolah

Deskripsi Variabel Penelitian

Karena partisipan penelitian dalam studi ini adalah siswa SMP Laboratorium Percontohan UPI, analisis deskriptif terhadap skor variabel penelitian dikerjakan guna mendapatkan deskripsi tentang bagaimana perasaan responden terhadap variabel penelitian. Temuan analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang bagaimana perasaan siswa terhadap kualitas pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI serta seberapa termotivasi mereka untuk bekerja sama dengan guru mereka.

Suatu instrumen digunakan untuk mengukur variabel penelitian pada skala 1 sampai 5. Oleh sebab itu, nilai rata-rata antara 1 dan 2,33 dianggap rendah, nilai rata-rata antara 2,33 dan 3,67 dianggap cukup, serta nilai rata-rata antara 3,67 dan 5,00 dianggap tinggi. Persepsi individu terhadap variabel berkorelasi positif dengan skor rata-rata respons mereka; sebaliknya, nilai rata-rata yang rendah menunjukkan persepsi yang rendah.

1. Motivasi Kerja

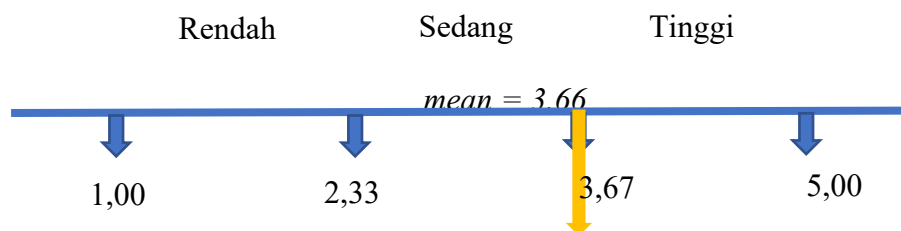
Dalam studi ini, digunakan 14 item pernyataan untuk mengukur motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengisian angket, skor rata-rata respons narasumber pada variabel motivasi kerja senilai 3,66 masuk dalam kelompok cukup. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di SMP Laboratorium Pilot UPI masuk dalam kelompok cukup.

Tabel 2. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan motivasi kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Guru bertugas menunaikan kewajibannya,	4,02
2	Guru memiliki tujuan tertentu saat menjalankan tugasnya,	4,01
3	Tujuan guru menuntut dan terdefinisi dengan baik,	3,83
4	Pekerjaan siswa dievaluasi oleh guru,	3,79
5	Guru senang dengan apa yang mereka lakukan,	3,65
6	Guru terus-menerus berusaha keras untuk melampaui rekan-rekannya,	3,29
7	Guru menempatkan prioritas tinggi pada prestasi dalam pekerjaan mereka.	3,39
8	Guru terus berupaya memenuhi tuntutan pekerjaan dan gaya hidup mereka,	3,85
9	Para guru senang menerima pujian atas usaha mereka,	3,55
10	Guru berusaha keras untuk memperoleh penghargaan atas usahanya,	3,23
11	Guru berusaha menarik perhatian atasan dan kenalan mereka,	3,13
12	Guru membuat tujuan pembelajaran rencana pelajaran berdasarkan kurikulum/silabus dan karakteristik siswa.	3,71
13	Guru membuat rencana pelajaran yang terkini, logis, linier, dan relevan.	3,85
14	Guru menciptakan aktivitas pembelajaran yang berhasil.	3,98
<i>Mean</i>		3,66

Sumber: data diolah

Keterangan: Data rata-rata tiap pernyataan dihitung dengan membagi total tanggapan dari semua responden dengan jumlah total responden.



Gambar 4. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan motivasi kerja

2. Kinerja guru

Sepuluh item pernyataan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja guru. Skor rata-rata respons responden terhadap variabel kinerja guru, sebagaimana ditentukan oleh kelengkapan kuesioner, adalah 3,90, yang termasuk dalam kelompok tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru meyakini Sekolah Menengah Laboratorium Percontohan UPI telah berkinerja baik.

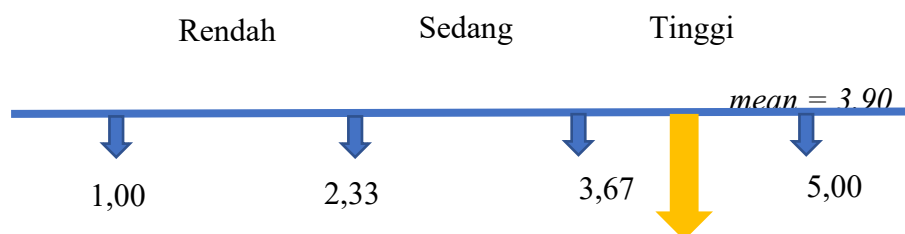
Tabel 3. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan kinerja guru

No	Pernyataan	Mean
1	Guru menentukan materi dan media pendidikan berdasarkan konten serta metodologi pembelajaran	3,95
2	Guru mulai belajar secara efisien	3,86
3	Guru menguasai bahan pelajaran.	4,08

No	Pernyataan	Mean
4	Guru menggunakan metode dan teknik pengajaran yang efisien.	3,92
5	Guru memanfaatkan materi dan media pendidikan.	3,93
6	Guru mendorong dan/atau mempertahankan partisipasi siswa.	3,76
7	Guru berbicara dengan cara yang tepat dan benar.	4,05
8	Guru berhasil menutup kelas.	3,88
9	Guru membuat instrumen penilaian untuk mengukur keberhasilan dan kemajuan belajar siswa.	3,76
10	Guru menerapkan teknik serta prosedur penilaian untuk melacak kemajuan serta hasil belajar siswa saat mereka memperoleh kompetensi tertentu sepadan dengan RPP	3,79
<i>Mean</i>		3,90

Sumber: data diolah

Keterangan: Data rata-rata tiap pernyataan dihitung dengan membagi total tanggapan dari semua responden dengan jumlah total responden.



Gambar 5. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan kinerja guru

3. Kualitas pembelajaran

Sebelas item pernyataan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas pembelajaran. Berdasarkan data pengisian kuesioner, skor rata-rata responden untuk variabel mutu pembelajaran ialah 3,80, sehingga berada pada kelompok tinggi. Perihal ini menunjukkan bahwa mutu pembelajaran SMP Laboratorium Pilot UPI sebagian besar masuk dalam kategori baik.

Tabel 4. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan kualitas pembelajaran

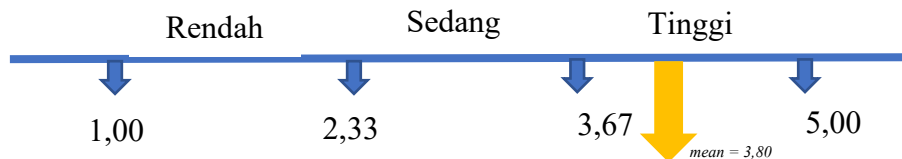
No	Pernyataan	Mean
1	Guru memberikan umpan balik mengenai kemajuan pembelajaran dan sumber daya untuk membuat rencana pelajaran mendatang berdasarkan hasil penilaian	3,73
2	Guru menggunakan sumber daya dan pendekatan yang sesuai dengan konteks pembelajaran yang mereka sampaikan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran	3,82
3	Guru menawarkan bimbingan berkelanjutan kepada murid-muridnya sepanjang proses pembelajaran	3,81
4	Guru memberikan informasi yang faktual serta benar,	3,98
5	Guru menjelaskan konsepnya,	3,88
6	Guru menjelaskan teknik pembelajaran	3,92
7	Guru mengulas dasar-dasar pembelajaran	3,88
8	Guru memaparkan maksud pembelajaran yang wajib dipenuhi,	3,99

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran

No	Pernyataan	Mean
9	Guru membangkitkan rasa ingin tahu dan motivasi siswa untuk belajar,	3,86
10	Guru menerapkan strategi mengajar yang menarik,	3,91
11	Guru memuji para murid	3,00
<i>Mean</i>		3,80

Sumber: data diolah

keterangan: Data rata-rata tiap pernyataan dihitung dengan membagi total tanggapan dari semua responden dengan jumlah total responden.



Gambar 6. Rata-rata skor jawaban responden pada item pertanyaan kualitas pembelajaran

Hasil sangat baik diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata skor respons responden untuk setiap item pernyataan, tetapi masih dibutuhkan perbaikan agar bisa menunjang peningkatan mutu pembelajaran. Mutu pembelajaran di SMP Laboratorium Percontohan UPI semestinya lebih ditingkatkan.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan temuan analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis dikerjakan dalam studi ini. Gambaran umum temuan dari pengujian hipotesis penelitian ini diberikan di bawah ini:

1. Hipotesis 1 : pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Tabel 5
Uji t motivasi kerja terhadap kinerja guru

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.979	2.352		8.070	<,001
	Motivasi Kerja	.393	.046	.556	8.636	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data diolah

Diketahui bahwa pengaruh tersebut substansial apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau kurang dari 0,00001. Meskipun nilai t hitungnya adalah 8,636, namun nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabelnya yakni 1,974. Bisa dikonklusikan bahwa ada korelasi positif serta substansial antara motivasi kerja dengan kinerja guru karena nilai beta yaitu 0,556 membuktikan bahwa pengaruhnya positif; dengan kata lain, H1 diterima dan Ho ditolak.

2. Hipotesis 2 : pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran

Tabel 6
Uji t kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.736	2.401		4.888	<,001
	Kinerja Guru	.769	.061	.699	12.639	<,001

a. Dependent Variable: Kualitas Pembelajaran

Sumber : data diolah

Diketahui bahwa pengaruh tersebut substansial apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau kurang dari 0,00001. Meskipun nilai t hitung ialah 12,639, namun nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,974. Mengingat nilai beta yaitu 0,699 yang menunjukkan pengaruh positif, bisa dikonklusikan bahwa ada korelasi yang kuat serta positif antara kinerja guru dan mutu pembelajaran; dalam penjelasan lain, H1 diterima dan Ho ditolak.

3. Hipotesis 3 : pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran

Tabel 7
Uji t motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.094	2.552		7.481	<,001
	Motivasi Kerja	.444	.049	.571	8.989	<,001

a. Dependent Variable: Kualitas Pembelajaran

Sumber : data diolah

Diketahui bahwa pengaruh tersebut substansial apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau kurang dari 0,00001. Meskipun nilai t hitung yaitu 8,989, namun nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,974. Dengan nilai beta yaitu 0,571 yang menunjukkan pengaruh positif, bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja serta kualitas pembelajaran mempunyai korelasi yang kuat serta positif; dengan kata lain, H1 diterima dan Ho ditolak.

4. Hipotesis 4: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran

Tabel 8
Uji t motivasi kerja, kinerja guru dan kualitas pembelajaran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.569	2.501		3.026	.003
	Motivasi Kerja	.205	.049	.264	4.158	<,001
	Kinerja Guru	.607	.070	.552	8.698	<,001

a. Dependent Variable: Kualitas Pembelajaran

Sumber: data diolah

Diketahui bahwa pengaruh tersebut substansial apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau kurang dari 0,00001. Akan tetapi, nilai t lebih besar dari t tabel, yakni 1,974, yaitu sebesar 4,158 dan 8,698. Bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh positif serta bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang berdampak pada mutu pembelajaran. Dalam penjelasan lain, H_0 ditolak serta H_1 diterima. Nilai beta motivasi kerja serta kinerja guru terhadap mutu pembelajaran masing-masing yaitu 0,264 dan 0,552.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis pertama studi ini, bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru, telah divalidasi. Ini menyiratkan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerjanya dan menurun seiring dengan tingkat motivasinya. Temuan studi ini sesuai dengan temuan studi Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020), Nurfadilah & Fariyah (2021), Sari, Ahmad & Harris (2021), Putri dan Azahra (2023) yang membuktikan temuan motivasi kerja berdampak pada kinerja guru.

Pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran

Hipotesis kedua studi ini, bahwa kinerja secara signifikan dan positif mempengaruhi mutu pembelajaran, telah divalidasi. Ini menyiratkan bahwa kualitas pembelajaran meningkat seiring dengan kinerja guru dan menurun seiring dengan kinerja guru. Temuan studi ini sesuai dengan temuan studi Maryati E. (2023), Susilo, Stevanus, & Yulia, (2023), Maharani, Rosmiati, & Nasori, (2021) yang membuktikan bahwa kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh hasil kinerja guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pembelajaran

Hipotesis ketiga studi ini, bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kualitas pembelajaran, telah divalidasi. Dengan demikian, kualitas pembelajaran meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja dan menurun seiring dengan menurunnya dorongan kerja. Hasil studi ini sesuai dengan temuan studi Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023), Handayani & Prihandoko (2023), Adipandi (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak pada mutu pembelajaran.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan implikasinya terhadap kualitas pembelajaran

Melalui kinerja guru, hipotesis 4 pada studi ini tervalidasi, yang mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi secara signifikan dan positif memengaruhi kualitas pembelajaran. Ini menyiratkan bahwa motivasi kerja yang lebih besar memiliki dampak tidak langsung yang lebih besar pada kualitas pembelajaran melalui kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja seorang guru meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerjanya, yang berdampak pada peningkatan standar pengajaran. Temuan studi ini selaras dengan temuan riset Handayani & Prihandoko (2023) yang menerangkan bahwa kinerja guru serta motivasi kerja guru berdampak pada mutu pembelajaran.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran di Sekolah Menengah Laboratorium Percontohan UPI. Guru yang lebih termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sementara kurangnya motivasi berdampak negatif pada kinerja mereka. Kinerja guru yang meningkat juga secara langsung mendorong perbaikan mutu pembelajaran, sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan standar pendidikan di sekolah. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan melakukan studi longitudinal, meneliti variabel mediasi atau moderasi, membandingkan dengan sekolah lain, menguji intervensi peningkatan motivasi, menggunakan pendekatan kualitatif, mengeksplorasi

pengaruh faktor eksternal, serta menerapkan pemodelan statistik lanjutan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipandi, H. (2017). Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Siswa (Studi Kasus Pada MI di Wilayah Tasikmalaya Selatan). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 1(1), 23-30.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idarah*, 4(1), 111-118.
- Aliyah, Aliyah; Ariyanto, Hepy Hefri. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Boarding School di Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 410-424, mar. 2021. ISSN 2776-5644
- Andhayany, D. N., & Mulyanti, D. (2022). Motivasi Dan Disiplin Meningkatkan Kompetensi Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Online (Studi Pada Sekolah Yayasan Atikan Sunda Bandung). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(1), 20-29.
- Asmendri. (2012). *Teori Dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>
- Ayudia, Inge dkk. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Banten : Penerbit PT Sada Kurnia Pustaka.
- Aziz, M. F. A. (2020). *Manajemen Pendidikan Di Negara Cina*. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 51-60.
- Baharuddin, Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Drucker, Peter F. (1995). *The Leader of the Future (Pemimpin Masa Depan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Handayani, D. A. K., & Prihandoko, T. L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru. *Emphaty Cons-Journal of Guidance and Counseling*, 4(2), 1-10.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendajany, Nenny, Sedarmayanti, Mulyani, S. R., Riyadi, Slamet. 2023. *METODE PENELITIAN*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). *Rapor Pendidikan: Profil dan Analisis Data Pendidikan*. Rapor Pendidikan Kemdikbud. <https://raporpendidikan.kemdikbud.go.id/>
- Kristiawan, Muhammad, Dian Safitri & Rena Lestari (2017). *Manajemen Pendidikan*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan Cv Budi Utama)
- Kurniawan, Andri dkk (2022). *Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatam Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Cirebon : Yayasan Wiyata Bestari Samasta.

- Lesmana, P., Kosasih, K., Kadarisman, S., Paramarta, V., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705-1716.
- Maharani, E. S., Rosmiati, R., & Nasori, A. (2021). Profesionalisme kinerja guru dan kemampuan literasi digital guru berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran daring SMK kota jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 161-165.
- Maryati, E. (2023). Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SMA Negeri 2 Banjar. *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, 1(2), 95-101.
- Mulyasa, E. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Nuryaman dan Veronica Christina. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis: Teori Dan Praktik*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pananrangi, Andi Rasid (2017). *Manajemen Pendidikan ; Cetakan 1*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34-42.
- Pemerintah Indonesia. Pasal 31 ayat 1 dan 2 UUD Negara RI Tahun 1945. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, bab III pasal 4 ayat 3. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2008 Tentang Wajib belajar. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2008 tentang Wajib Belajar, dibuat untuk memenuhi ketentuan Pasal 34 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Putri, A. O., Salsabila, R. F., & Marini, A. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(9), 659-668.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Boston: Pearson.
- Robbins Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. 2018. *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus* (Edisi 2). Yogyakarta ; CV. Absolute Media.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Susilo, D. P., Stevanus, K., & Yulia, T. (2023). Kinerja Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Teologi Berita Hidup*, 5(2), 407-424.
- Suriyana, Nofri, Sedarmayanti & Zefriyeni. (2024). *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang : CV. Gita Lentera.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Sugiyono (2021). Statistika untuk Penelitian ; cetakan 31. Bandung : ALFABETA

Syarwani, A., Saleh, M., & Suhaimi, S. (2018). The Influence Of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, And Work Motivation On The Performance Of Teachers Of State Vocational High School In Banjarmasin City.

Wardani, Listiana Kusuma. (2023). Srikandi sebagai Solusi Efektif Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. Pekalongan : PT Nasya Expanding Management (Penerbit NEM-Anggota IKAPI).

Wina Sanjaya, Kurikulum Dan Pembelajaran (Jakarta: Kencana Media Group, 2000).274-275.

Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. Singkite Journal, 2(1), 12-21.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)