

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH
(Study kasus pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari)**

Oleh
Ivar Nabilatul Akbar¹⁾
Muhammad Mansur²⁾
Afi Rachmat Slamet³⁾

ABSTRACT

This study aims to: a) know the partial influence Motivation (X1) and Quality (X2) on Performance (Y). B) to know and analyze simultaneously Motivation and Quality to the Performance of teachers in SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang. This research is a descriptive research with quantitative approach.

Sources of data of this research is the distribution of questionnaires (questionnaires and questionnaires) to teachers at SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang. The data used is primary data. This analysis was performed using the SPSS program. The results of this study indicate that the variables of motivation and quality partially influence on the performance, while for the motivation variable has no partial influence on performance and for simultaneous test shows that the quality effect simultaneously on the performance.

Keywords: Motivation, Quality and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan adalah proses belajar mengajar yang dilakukan didalam suatu ruang lingkup baik dalam ruangan maupun diluar ruangan dengan mengembangkan pengetahuan, kreativitas dan karakter didalam proses belajar mengajar. Dalam proses pendidikan, pengajar diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas serta mampu beradaptasi di lingkungan dalam memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN. Tenaga pendidik yang berorientasi penentu kualitas sangat dibutuhkan dimana modal dalam pengembangan Sumber Daya Manusia berasal dari ilmu sedangkan untuk mendapatkan ilmu maka tenaga pengajar harus berkompeten agar dapat mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kondisi pendidikan di saat ini terus berupaya membumikan nawacita melalui program-program prioritas pemerintah melalui Program Pendidikan Karakter (PPK). Sehingga sekolah saat ini meningkatkan mutu vokasi dengan mengedepankan religius, nasionalis, mandiri, gotong royong dan integritas. Undang Undang Guru & Dosen (2005: BAB 1 Pasal 1 Ayat 1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah

Menurut Macionis (2010:139) perubahan dalam dunia pendidikan di Indonesia tampak jelas dalam bentuk peningkatan tingkat partisipasi pendidikan masyarakat. Menurut Harlie, M (2010) bahwa motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Ini artinya bahwa kinerja pegawai rendah apabila pegawai tersebut tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan itu. Dan sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Sedangkan menurut Reksomadiprodjo dan Handoko (2006:256), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Dessler (2004:41) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang biasanya digunakan sebagai dasar penelitian atas diri pekerja atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kualitas Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah (Studi kasus pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah variabel kualitas berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah variabel motivasi dan variabel kualitas berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru di sekolah
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas terhadap variabel kinerja guru di sekolah
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan variabel kualitas terhadap variabel kinerja guru di sekolah

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat memberikan informasi memperkaya ilmu pengetahuan tentang motivasi dan kualitas terhadap kinerja guru.
2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan kajian dan menjadi literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi dan kualitas terhadap kinerja guru.
3. Manfaat bagi pihak yang diteliti
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan sekolah untuk terus meningkatkan motivasi maupun kualitas untuk dapat menciptakan hasil kinerja guru di sekolah yang lebih baik.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Rivai (2011:837) “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Pendapat lain Hasibuan (2005:248) mengemukakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Handoko (2003:252) “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam

dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Hariandja (2007:324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam (6) kategori, yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompotensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor menemukan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
- d) Kebanyakan karyawan manaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia dalam empat teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerja dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3) *Three Needs Theory*

Mc Clelland mengemukakan ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b) *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial atau hampir sama dengan *social need* dari Maslow)
- c) *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

4) *ERG Theory*

Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

- a) *Eksistence* (eksistensi) meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b) *Relatedness* (keterkaitan) menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja.
- c) *Growth* (pertumbuhan) meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Kualitas

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005:

1. Pasal 28 Ayat 1 Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Pasal 29 Ayat 6 Pendidik pada SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
 - a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
 - c. Sertifikasi profesi guru untuk SMK/MAK.

Untuk mengantisipasi tantangan dunia pendidikan yang semakin tinggi, maka profesionalisme guru harus dikembangkan. Beberapa cara yang dapat ditempuh dalam pengembangan profesionalitas guru menurut Ellington dan Ross (1994) antara lain adalah:

1. Kompeten dalam menentukan tujuan dan arah pendidikan secara jelas.
2. Memilih metode instruksional yang sesuai dengan disiplin ilmu sehingga memenuhi tujuan dan arah pendidikan yang diberikan;
3. Kompeten dalam perencanaan, persiapan, penyampaian dan pengorganisasian aktivitas-aktivitas belajar;
4. Memilih bahan pelajaran yang up to date;
5. Kompeten dalam merancang instrument untuk menilai disiplin ilmu yang diajarkan dan menilai mahasiswa dengan metode yang dapat memenuhi tujuan dan arah pendidikan;
6. Mengevaluasi keberhasilan proses instruksional;
7. Berkinerja sebagai pribadi pengajar yaitu seperti sadar sebagai pengajar dan mendukung dan concern terhadap tugas;
8. Pengembangan pribadi dan profesionalisme yaitu bahwa keahlian/kualifikasi/performance perlu peningkatan merencanakan dan melaksanakan pengembangan pribadi sesuai kebutuhan, menjaga pengembangan untuk disiplin ilmu tertentu agar tidak ketinggalan jaman, secara aktif terlibat penelitian/konsultasi sesuai dengan profesinya.

Sedangkan Djafar (2001:1) menyatakan bahwa “bila kualitas sumber daya manusia tinggi, yaitu menguasai ilmu dan teknologi dan mempunyai rasa

tanggungjawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya dan merasa bahwa manusia mempunyai hubungan fungsional dengan sistem sosial, nampaknya pembangunan dapat terlaksana dengan baik seperti negara-negara maju, dalam perkembangan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan”.

Kinerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:16), “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar mengajar yang telah ditetapkan”.

Menurut Permadi dan Arifin (2013:23-24) guru adalah tenaga profesi yang memiliki ciri-ciri diantaranya:

- a. Memiliki fungsi dan signifikansi sosial bagi masyarakat.
- b. Menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan dari lembaga yang bertanggungjawab.
- c. Memiliki kompetensi yang didukung disiplin tertentu.
- d. Memiliki kode etik.
- e. Berhak memperoleh imbalan finansial atau material.

Selain itu, salah satu ciri guru yang sangat penting yaitu mempunyai kemampuan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian kinerja guru yang telah dijelaskan oleh para ahli maka kami dapat menyimpulkan pengertian yang mana kinerja guru merupakan suatu proses untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memperhatikan setiap proses yang dilaksanakan didalam pencapaian tujuan pembelajaran hingga sejauh mana guru dapat mengevaluasi kualitas peserta didik melalui metode pembelajaran yang di aplikasikan oleh guru terhadap peserta didik.

a. Komponen Kinerja Guru

Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:121-126), indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari proses penyusunan program kegiatan pembelajaran. Menurut Susanto (2013:40) Perencanaan pembelajaran meliputi kegiatan memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, merumuskan tujuan pembelajaran, merencanakan kegiatan pembelajaran dan merencanakan penilaian.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

Menurut Susanto (2013:49), pelaksanaan pembelajaran harus mencakup membuka, melaksanakan dan menutup pembelajaran. Tugas tersebut merupakan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam melaksanakan menuntut kemampuan guru.

3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran. Pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Dengan demikian, melalui evaluasi atau penilaian pembelajaran, perkembangan siswa.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

HR. Ibnu Majah (2135)

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى تَسْتَوْفِيَ رِزْقَهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

Nabi bersabda: Wahai manusia, bertakwalah kepada Allah & carilah yg baik dalam mencari dunia. Sesungguhnya sebuah jiwa tak akan mati hingga terpenuhi rizkinya meski tersendat-sendat. Bertakwalah kepada Allah, carilah yg baik dalam mencari dunia, ambilah yg halal & tinggalkan yg haram.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto dalam Lamatenggo (2001:34) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggungjawab dapat merupakan keharusan pada seorang pekerja untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya.

Menurut Westra dalam Akadum (1996:86) Untuk mengukur adanya tanggungjawab dapat dilihat dari: a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja, b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar dan c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah: a) kesadaran bekerja dengan sejawat, atasan maupun bawahan. b) adanya kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas. c) adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran. d) tindakan seseorang bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

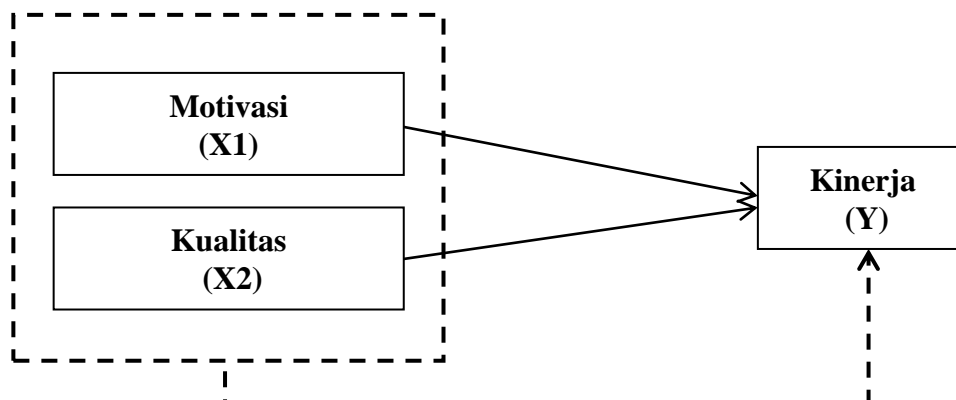
8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru dalam melaksanakan KBM terutama tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka dapat dikembangkan kerangka penelitian yang diuji secara parsial dan simultan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang di hadapi dan perlu di uji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di sekolah

H2: Bahwa variabel kualitas berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di sekolah

H3: Bahwa variabel motivasi dan variabel kualitas berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di sekolah

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang diambil oleh peneliti adalah kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang yang terletak di Jl. Ken Arok No.9 Kecamatan Singosari Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai Juni 2017. Sedangkan turun lapangan pada bulan April 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMK Muhammadiyah 3 Singosari yang berjumlah 109 guru.

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X1)

Adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja serta tak lepas dari tujuan perusahaan.

2. Kualitas (X2)

Adalah kemampuan dari guru menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

3. Kinerja (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1) Hipotesis 1

Nilai t uji X1 diperoleh sebesar 0.068 dengan tingkat signifikansi 0.946

a) Nilai signifikansi sebesar 0,946 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 90,54% tingkat kepercayaan ini lebih rendah di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$).

b) Membandingkan dengan nilai tabel

Nilai t tabel = 2.010 < nilai t uji untuk variabel motivasi (0.068) maka H_a di tolak dan H_o di terima, maka **“bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.” di tolak.**

2) Hipotesis 2

Nilai t uji X2 diperoleh sebesar 3.354 dengan tingkat signifikansi 0.002

a) Nilai signifikansi sebesar 0.002 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 99,98% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$).

b) Membandingkan dengan nilai tabel

Nilai t tabel = 2.010 > nilai t uji untuk variabel kualitas (3.354) maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka **“bahwa kualitas berpengaruh terhadap kinerja guru.” di terima.**

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- Bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang. Motivasi kepada guru agar dorongan dari dalam diri guru muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi. Bisa dalam bentuk pemberian *reward* atau penghargaan bagi guru yang berprestasi.
- Bahwa kualitas berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang. Kualitas kerja yang baik serta hubungan baik antara sesama guru atau dengan siswa yang diciptakan oleh instansi dapat membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan efektif sehingga kinerja guru akan meningkat.
- Bahwa motivasi dan kualitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- Keterbatasan jumlah peneliti untuk meneliti seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang yang semula di harapkan mampu

mencakup semua jawaban guru sebanyak 109 guru atas permasalahan motivasi dan kualitas terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang, namun peneliti hanya mampu mengumpulkan 52 jawaban atas kuesioner yang telah di bagikan terhadap responden.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu motivasi dan kualitas, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat diajukan diantaranya:

- a. Pimpinan SMK Muhammadiyah 3 Singosari Malang sebaiknya terus meningkatkan kualitas guru agar dorongan dari dalam diri guru muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi secara maksimal. Meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan melalui meningkatkan kondisi kualitas guru yang dapat memenuhi kualifikasi akademik serta memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid I*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Djaafar, T.Z. 2001. *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*. Padang : Penerbit FIP UNP.
- Ellington, Henry and Ross, Calvin. 1994. *Evaluating Teaching Quality Throughout a University a Practical Scheme Based on Self Assessment*, Journal quality Assurance in Education.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herfina. 2006. *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Kinerja di Balai Ternak Embrio Bogor*. Skripsi.
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 2014. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lamatenggo, 2001. *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Macionis, John J. 2010. *Sociology. 13th edition*. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Nurhidayati. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Karyawan Bagian Produksi Film Making di PT. Randugarut Plastic Indonesia Semarang*.
- Permadi, D. dan D. Arifin, 2013. *Panduan menjadi Guru Profesional*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Rachmawati, T. dan S. Abdullah. (ed). 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veizthal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, S, P. 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, 2013. *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14, 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

Undang-Undang Republik Indonesia No 19, 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Ivar Nabilatul Akbar¹⁾ adalah Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Malang

Muhammad Mansur²⁾ adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Malang

Afi Rachmat Slamet³⁾ adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Malang

