

**PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DAN SEBELUM PANDEMI COVID-19 (STUDI  
PADA GURU KELAS SDN SE KECAMATAN BINUANG)**

**Riesca Mohhar**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

[riescamohhar19@gmail.com](mailto:riescamohhar19@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas pada saat pandemi Covid-19, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas sebelum pandemi Covid-19, dan (3) perbedaan motivasi kerja guru kelas pada saat pandemi Covid-19 dan sebelum pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian berupa survey (non eksperimental). Populasi dan sampel penelitian ini adalah 104 guru kelas PNS di 22 SD Negeri se-Kecamatan Binuang, dibagi menjadi 2 Klaster dengan masing-masing responden sebanyak 52 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji beda (*independent sample t test*). Hasil penelitian menggambarkan adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19 dan sebelum pandemic Covid 19. Adanya perbedaan variabel motivasi kerja guru kelas saat Pandemi Covid-19 dan sebelum Pandemi Covid-19, guru kelas SDN se Kecamatan Binuang.

**Kata Kunci** : *Motivasi kerja, Kinerja Guru, Covid-19.*

## Latar Belakang

Tujuan pendidikan nasional yakni mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3). Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 dijabarkan bahwa 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. Dapat disimpulkan dari penjabaran tersebut guru di sekolah menjadi salah satu pihak yang bertanggungjawab dalam mengembangkan kemampuan dan watak peserta didik sesuai Sistem Pendidikan Nasional untuk menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul. Baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kemampuan mengajanya yang dapat mengubah kondisi belajar menjadi lebih berkualitas.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja guru dapat divisualisasikan dalam tugasnya mengajar dan sebagai administrator kegiatan mengajarnya. Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2013) mengatakan, kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) adanya kesempatan berprestasi (Burhanuddin, 2005).

Menurut Gibson, et al. (1985) dalam Supardi (2013) salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah variabel psikologis, yang didalamnya meliputi : kepribadian, sikap, persepsi, motivasi,

iklim kerja, serta kepuasan kerja. Hal ini juga dikuatkan oleh Kompri (2014) bahwa kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* (kinerja manusia) ditentukan oleh *ability* (kemampuan) dan *motivation* (motivasi).

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan diatas, motivasi kerja dari tiap-tiap individu merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru. Pendapat Siagian (2012) motivasi kerja seseorang dapat menentukan prestasi kerja orang tersebut didalam sebuah organisasi. Motivasi merupakan sebuah dorongan dasar bagi individu bagaimana dia bertingkah laku. Dorongan ini yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya (Uno 2010).

Sebelum pandemi Covid-19 melanda Indonesia pada Tahun 2020, kegiatan pembelajaran berjalan normal seperti biasanya, terjalinnya sebuah interaksi langsung antara pendidik dengan peserta didik selama proses belajar mengajar, guru bisa menggunakan media pembelajaran yang tersedia, juga dapat melihat langsung keaktifan siswa didalam kelas dimana nantinya juga menjadi salah satu aspek penilaian dari guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran, guru ketika masuk jam pertama sebelum melakukan proses pembelajaran dimulai dengan berdoa, menyanyikan lagu-lagu wajib nasional, dan dilanjutkan dengan pemberian materi pembelajaran. Adanya proses tatap muka ini dapat meningkatkan motivasi guru dalam kegiatan pembelajaran, adanya keaktifan murid di ruang kelas yang membuat guru mampu menilai murid yang sudah bisa memahami materi dengan baik dan murid yang masih perlu bimbingan dalam memahami materi. Disamping itu, dalam pembelajaran normal guru juga bisa sebagai penengah apabila ada murid yang bertengkar, ataupun ada murid yang membuat keributan di dalam kelas.

Penilaian kinerja guru juga dapat dilihat ketika terjadinya pembelajaran tatap muka. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan

guru dalam memberikan pemahaman materi kepada siswa, pemahaman guru dalam menjawab setiap pertanyaan murid, sikap dan ketenangan guru dalam menjaga kondisi kelas untuk tetap kondusif dan nyaman.

Pandemi COVID-19 merupakan krisis kesehatan yang terjadi bukan hanya di Indonesia, namun juga dunia yang berimbas ditutupnya sekolah-sekolah dan universitas dari berbagai negara. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Organisasi Internasional yang bermarkas di New York, Amerika Serikat, mengatakan sektor pendidikan merupakan yang paling terdampak akibat Covid-19. Hal ini diperparah dengan cepatnya penularan dan cakupannya yang luas dalam tempo singkat. Laporan dari ABC News pada tanggal 7 Maret 2020, akibat wabah Covid-19 ini puluhan negara melakukan penutupan pada sekolah-sekolah. Dari data yang dirilis UNESCO aktivitas belajar sekitar 290,5 juta siswa sekolah diseluruh dunia terganggu sebagai dampak dari ditutupnya sekolah karena wabah Covid-19 (Purwanto, dkk.,2020).

Dampak virus COVID-19 di Indonesia juga berpengaruh terhadap sektor ekonomi, sosial, pariwisata, serta sektor pendidikan. Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan pemerintah pada tanggal 18 Maret 2020 menyatakan segala kegiatan yang dilakukan di dalam maupun luar ruangan sementara waktu di hentikan atau di tunda pelaksanaannya. Hal ini dilakukan dalam upaya mengurangi penyebaran virus Covid-19. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia segera merespon SE dari pemerintah dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendidikan Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran COVID-19, yang menjelaskan bahwa proses belajar mengajar dilaksanakan di rumah melalui metode pembelajaran dalam jaringan (daring)/ jarak jauh yang lebih diarahkan untuk memberikan pemahaman kepada siswa tentang bagaimana penyebaran virus corona terjadi serta upaya pencegahan yang dapat dilakukan.

Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Tapin juga ikut melaksanakakan program pembelajaran secara daring bagi siswa siswinya dengan melibatkan segala aktivitas pembelajaran di sekolah dengan menggantikan melalui pembelajaran dari rumah masing-masing untuk peserta didik serta melakukan WFH (*Work From Home*) bagi pengajarnya. Pada pelaksanaan pembelajaran dengan sistem daring yang masih baru, ditemukan kendala ketika proses pembelajaran sedang berlangsung. Hal ini paling sering ditemui pada pembelajaran sekolah dasar pada kelas rendah antara kelas 1-3. Pada kelas-kelas ini guru dalam penyampaian materi pembelajaran menggunakan metode ceramah dan praktek dengan tujuan siswa dapat memahami apa yang disampaikan dengan mudah. Pembelajaran daring dirasakan belum maksimal, masih banyak kendala yang dihadapi oleh guru dan siswa, salah satunya guru yang memiliki akses terbatas kepada teknologi akhirnya hanya akan memberikan tugas kepada siswa tanpa perlu menjelaskan terlebih dahulu mengenai materi pembelajaran. Hal inilah yang akan berdampak kepada siswa, salah satunya siswa menjadi kesulitan dalam menjawab tugas yang diberikan kepadanya dikarenakan guru tidak memberi penjelasan mengenai materi pembelajaran dan kisi-kisi soal tersebut.

Di samping kendala tersebut, tentunya ada manfaat-manfaat dari diterapkannya pembelajaran daring di masa pandemi covid-19 ini. Dalam keadaan pembelajaran dengan sistem daring ini, selain berbagai macam kendala ditemukan, juga ada manfaat yang bisa diambil. Guru menjadi lebih aktif untuk berkomunikasi dengan siswa melalui peralatan yang berbeda dengan memanfaatkan media pembelajaran yang ada serta metode-metode pembelajaran secara online harus senantiasa dimaksimalkan penggunaannya mengingat masa pandemi Covid-19 ini belum diketahui kapan berakhirnya dan pembelajaran secara tatap muka juga belum diketahui kapan akan dimulai kembali.

Dengan demikian, guru sebagai fasilitator bagi perkembangan belajar siswa

ketika belajar dirumah dalam kondisi Pandemi Covid-19 harus memiliki motivasi yang terjaga dengan baik agar proses pembelajaran baik itu yang dilakukan secara luring (luar jaringan) maupun melalui daring (dalam jaringan) dapat berjalan lancar seperti biasanya sehingga kinerja guru pun juga tetap terjaga dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja guru kelas sebelum pandemi Covid-19 maupun saat pandemi Covid-19. Diantaranya masih banyak guru yang belum memahami teknologi informasi yang sekarang sudah banyak berkembang sehingga membuat sebagian guru belum terbiasa menggunakan perangkat teknologi yang tersedia dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh. Tidak semua guru mampu beradaptasi dan siap untuk mengoperasikan pembelajaran daring dengan cepat, termasuk juga dalam memberikan dan menyiapkan bahan ajar secara online, terutama untuk kelas rendah dari kelas 1 sampai dengan kelas 3. Hal ini dikarenakan metode yang diajarkan paling efektif adalah secara tatap muka dengan memberikan contoh langsung kepada siswa dengan bahan praktek yang telah disiapkan. Disamping itu, guru juga dapat menilai siswa dari interaksi yang berlangsung di dalam kelas. Suasana kelas yang kondusif, interaksi dengan siswa yang aktif akan menambah motivasi guru dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Selain itu, ketika pembelajaran jarak jauh dilakukan, interpretasi dari pendidikan karakter terhadap siswa menjadi semakin terkendala untuk dijalankan. Nilai-nilai kepribadian yang harusnya dapat di contohkan secara langsung yang menyangkut aspek spiritual siswa seperti tanggung jawab, nilai kejujuran, berdisiplin, memiliki akhlak mulia dan budi pekerti yang baik, serta memiliki jiwa sosial yang kesemuanya itu merupakan bentuk dari internalisasi karakter dalam pendidikan akan sangat sulit diaplikasikan akibat pembelajaran dilakukan secara daring melalui whatsapp group, aplikasi zoom maupun google classroom. Walaupun untuk pendidikan yang berkaitan dengan

pengetahuan siswa masih dapat mempelajari dan bisa belajar secara mandiri dengan didampingi orang tuanya. Padahal hal tersebut merupakan tanggung jawab moril dan salah satu motivasi guru untuk menanamkan pendidikan karakter kepada siswa agar siswa memiliki kepribadian yang baik serta kebanggaan tersendiri bagi seorang guru yang menjadi mampu menjadi teladan bagi murid-muridnya.

Guru yang masih belum menguasai perangkat teknologi informasi secara digital akan terkesan memberikan materi berupa tugas-tugas membaca, menjawab soal di buku tulis kemudian mengumpulkan untuk di berikan penilaian melalui grup whatsapp secara berulang. Sangat sedikit interaksi dua arah yang terjalin antara guru dan peserta didiknya. Minimnya kompetensi serta rendahnya motivasi dalam menyiapkan bahan pembelajaran melalui metode virtual ini menyebabkan kondisi pembelajaran jarak jauh berlangsung satu arah, dimana guru hanya sekedar melaksanakan kewajibannya sebagai pengajar dan melakukan penilaian kepada murid untuk tugas yang diberikan.

Sebaliknya, guru yang mampu mengoperasikan teknologi informasi untuk pembelajaran jarak jauh akan berupaya untuk memberikan materi pembelajaran seperti halnya ketika pembelajaran tatap muka. Pemberian contoh dan praktek digantikan dengan media virtual, baik berupa video yang direkam oleh guru itu sendiri maupun melalui video yang didapatkan melalui website. Walaupun memang masih sulit untuk melakukan pembelajaran secara dua arah melalui virtual zoom meeting ataupun google classroom dikarenakan tidak semua siswa memiliki perangkat teknologi seperti jaringan, dan fasilitas berupa laptop, komputer dan handphone. Bagi guru yang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi hal tersebut tentu bukan menjadi halangan. Beberapa guru bahkan jemput bola datang ke rumah murid yang tidak memiliki perangkat teknologi untuk memberikan pengajaran langsung sehingga tidak ketinggalan dengan murid lainnya

yang dapat mengakses pembelajaran jarak jauh.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebelum dan saat Pandemi Covid-19 serta perbedaan motivasi guru sebelum dan saat pandemi Covid-19 pada Guru Kelas SDN se Kecamatan Binuang).

### **Studi Literatur**

*Grand Theory* yang menjadi acuan penelitian ini adalah teori manajemen, teori perilaku organisasi sebagai *middle theory*, dan *applied theory* yang digunakan yaitu teori tentang motivasi kerja dan kinerja guru.

### **Pengertian Manajemen**

Menurut Hasibuan (2011) manajemen adalah ilmu serta seni bagaimana mengatur proses pemanfaatan baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan/hasil tertentu yang terdiri atas 6 (enam) unsur yaitu: manusia (*man*), uang (*money*), metode (*method*), bahan baku (*materials*), mesin-mesin (*machines*), dan pasar (*market*).

Sedangkan Menurut Gaol (2014) manajemen merupakan suatu proses kerjasama dilakukan dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Pengertian manajemen dari Robbins dan Coulter (2010) adalah aktivitas kerja yang dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu dengan melibatkan kondisi serta adanya pengawasan terhadap pekerjaan orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup, dan kelompok

terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul begitu saja, melainkan dapat diprediksi, kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan yang dimiliki tiap individu (Robbins dan Judge, 2003). Perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu, yang terdiri dari 2 aspek yaitu pertama pengaruh organisasi terhadap manusia, dan yang kedua pengaruh manusia terhadap organisasi dimana dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak (Wexley, 2005).

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak baik individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang perilaku organisasi demi perbaikan efektivitas organisasi (Robbins, 2007). Menurut Luthans (2002) perilaku organisasi didefinisikan sebagai sebuah pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

Menurut Robbins (2008) perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Bidang-bidang utama adalah psikologi dan psikologi sosial, sosiologi serta antropologi. Adapun tujuan perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi. Semakin banyak perilaku atau kejadian yang dapat diprediksikan dan semakin banyak yang dapat dijelaskan, maka akan dibutuhkan suatu kontrol atau pengendalian perilaku. Hal ini bertujuan agar perilaku individu dalam organisasi dapat diarahkan kearah yang positif, yaitu perilaku yang menunjang pencapaian sasaran organisasi secara efektif.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang guru senantiasa dipengaruhi oleh dorongan baik yang bersifat dari dalam

dirinya, maupun yang bersifat dari luar dirinya. Dorongan itu adalah motivasi. Husaini Usman (2006) mengartikan motivasi merupakan kehendak untuk berbuat sesuatu yang terdapat pada seseorang dengan maksud merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang menjadi alasan berperilaku. Lain halnya menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2007) motivasi dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang dengan munculnya “rasa”, didahului dengan tanggapan terhadap adanya suatu tujuan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan motivasi sebagai sesuatu yang kompleks dimana motivasi tersebut dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap kejiwaan, emosinya serta perasaan untuk berbuat sesuatu yang didorong adanya kebutuhan, keinginan serta tujuan, yang harus dicapai.

Bagi seorang pendidik, keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam pembelajaran kepada anak didiknya ketika pendidik tersebut mampu memotivasi anak didiknya untuk senantiasa belajar baik di sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Disinilah diperlukannya motivasi kerja bagi seorang untuk menunjang peningkatan kinerjanya.

### **Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Sedangkan Campbell dan Campbell (1990) dalam Rahmah (2017) mengemukakan bahwa motivasi mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Purwanto (2006) memberikan

penjelasan bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu: (1) menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, (2) mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku agar, ia menyediakan suatu orientasi tujuan tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu, dan (3) untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan dan kekuatan individu.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Winkel (1996) dalam Uno (2010) menyatakan motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motif merupakan kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

David McClelland dkk. (1976) dalam Uno (2010) mengemukakan bahwa: “*Motivation is reintegration of cues through emotional situational change*”, yang berarti bahwa motivasi adalah penanda sugestif (reintegrasi) dari yang dipelajari mengingat hasilnya diubah oleh situasi yang valid. Sumber utama munculnya motivasi adalah stimulus situasi saat ini versus situasi yang diharapkan, sehingga terdapat tanda-tanda perubahan perbedaan emosional antara saat motivasi hadir dan saat pencapaian yang diharapkan tercapai. Sedangkan menurut Mc.Donal (1959) dalam Hamalik (2014), motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang, yang dilandasi oleh munculnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Artinya motivasi ini muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang.

Sardiman (2011) menjelaskan dalam Husaini (2017) bahwa motivasi

adalah serangkaian upaya untuk memberikan kondisi tertentu yang membuat seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan jika tidak menyukainya, ia akan berusaha menyangkal atau menghindari apa yang dilakukannya. tidak seperti Rasa. Jamaris (2013) mengemukakan pandangan lain dimana motivasi adalah suatu tindakan, bergerak menuju suatu tujuan yang ingin dicapai dan memilih untuk bertindak. Sedangkan menurut Uno (2010), motivasi mengacu pada dorongan intrinsik dan ekstrinsik seseorang untuk mengubah perilaku, dengan ciri-ciri sebagai berikut: Indikatornya adalah sebagai berikut: (1) Keinginan dan keinginan untuk melakukan sesuatu kegiatan, (2) ada kebutuhan untuk mendorong dan melaksanakan kegiatan, (3) ada Harapan dan Cita-cita, (4) Harga Diri dan Rasa Hormat, (5) Eksistensi Lingkungan yang baik, dan (6) kegiatan yang menyenangkan.

Sukmadinata dan Adimihardja (1997) membedakan motivasi dalam dua tahun, yaitu: (1) Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri. (2) Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena ada desakan atau stimulasi luar. Sementara, menurut Natawijaya (2006), jenis motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang karena faktor-faktor yang datang darinya. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor-faktor yang datang dari luar itu.

Wahjosumidjo (1994) berpendapat bahwa motivasi muncul yang disebabkan oleh faktor dari dalam orang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar seseorang (ekstrinsik).

#### a. Motivasi Intrinsik

Adalah motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa drive eksternal. Karena pada orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu yang bekerja. Apa yang termasuk faktor intrinsik ini adalah kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Yaitu motivasi yang muncul karena stimulasi dari luar seseorang. Apa yang termasuk faktor ekstrinsik adalah pengaruh pemimpin, kolega atau kolega, tuntutan atau tugas organisasi dan faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Menurut Hamalik (2013) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi murni dan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni sama dengan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dan hidup dari dalam dirinya sendiri yang merupakan motivasi nyata. Sementara motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor eksternal. Motivasi intrinsik misalnya, persepsi seseorang tentang dia, minat, tanggung jawab, antusiasme, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik, misalnya, keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi, uang, mendapatkan pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Pada teori Vroom (Jamaris Teori, 2012) mendefinisikan motivasi sebagai akibat dari interaksi dari tiga faktor, yaitu: (1) Berapa banyak orang yang menginginkan hadiah, (2) perbuatan atau upaya yang akan menghasilkan apa yang diharapkan; (3) memperkirakan bahwa prestasi akan menghasilkan pemrosesan. Harapan yang kuat atau lemah yang dimiliki seseorang, adalah inti dari kekuatan apakah tindakan diambil atau tidak oleh seseorang (Siagian 2012). Harapan ini menunjukkan bahwa tindakan yang diambil akan diikuti oleh hasil tertentu dan harapan memiliki daya tarik bagi orang yang bersangkutan.

Menurut teori ekuitas, motivasi dipengaruhi oleh perasaan tentang perawatan yang diterima oleh individu. Siagian (2012) menuturkan jika perlakuan yang adil bermanfaat bagi individu. Teori ekuitas menghasilkan pemahaman tentang peran perasaan motivasi seseorang, karena teori ini menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal berikut: (1) faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa tidak diperlakukan dengan adil di mana ia

bekerja; (2) Hal-hal yang merupakan dasar dari seseorang untuk melakukan penilaian sesuatu yang terasa adil; (3) Hal-hal yang merupakan dasar untuk membandingkan sesuatu yang dianggap adil (Jamaris, 2013).

Dari berbagai rumusan teori motivasi yang dinyatakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul karena kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini adalah tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui tindakan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dapat dipengaruhi oleh pandangan positif atau negatif yang diadopsi oleh seseorang dan perawatan yang diterima oleh seseorang dari lingkungan. Tujuan teori motivasi adalah memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi untuk menyebabkan kinerja tinggi.

### **Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang bergerak dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan benar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011), guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu mengembangkan representasi dan program inovatif mereka untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bercokol dalam mengajar karena telah memenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan ini telah dipenuhi, guru akan dipaksa untuk bekerja. Guru yang termotivasi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin memobilisasi semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai prestasi optimal. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah (1) motivasi terkait dengan evaluasi kemampuannya, (2) motivasi yang berorientasi pada implementasi tugas

dengan sempurna terutama mengenai siswa, (3) Motivasi terkait dengan tanggung jawab moral, (4) keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari orang lain, (5) keinginan untuk memiliki wewenang, (6) kebutuhan untuk berkolaborasi dengan orang lain.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009) Ada tiga komponen utama dalam motivasi, yaitu sebagai berikut:

(1) Kebutuhan, terjadi jika individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang dia miliki dan dia berharap. Kebutuhan yang dimiliki oleh Satiup individu tentu saja berbeda. Ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh semua orang, yaitu: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan pencapaian.

(2) Dorongan, adalah kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau mencapai tujuan. Dorongan pada individu yang dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan individu. Dorongan ini berfungsi untuk mengaktifkan perilaku.

(3) Tujuannya ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuannya adalah arah perilaku seseorang.

Guru memiliki kewajiban untuk menghasilkan siswa yang berkualifikasi perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru bervariasi, ini dapat dilihat dari banyak kegiatan yang diikuti baik di sekolah dan di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapai. Guru aktif mencerminkan bahwa guru memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Menurut Edy Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi:

- 1) Keinginan untuk hidup
- 2) Keinginan untuk memiliki
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan mempunyai kuasa

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Tingkat kompensasi yang layak
- 3) Atasan yang baik



- 4) Jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang tidak terlalu kaku

### **Kinerja**

Ketentuan kinerja etis adalah terjemahan dari kinerja kata yang berasal dari kata untuk melakukan yang memiliki makna (1) pencapaian, (2) implementasi, (3) prestasi dan (4) kinerja atau kinerja kerja (Barnawi dan Arifin 2014). Menurut Kamus Indonesia (2014) kinerja adalah teknik operasional atau pekerjaan; Prestasi yang ditunjukkan dan sesuatu tercapai. Kinerja adalah tindakan atau perilaku untuk mencapai kinerja kerja. Supardi (2013) mengungkapkan bahwa apa yang dimaksud dengan kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengimplementasikan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tanggung jawab penuh sesuai dengan ekspektasi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) di Barnawi dan Arifin (2014) Menjelaskan apa yang dimaksud dengan kinerja adalah manifestasi perilaku atau organisasi seseorang dengan orientasi pencapaian. Manifestasi perilaku yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi adalah dalam bentuk hasil yang keluar dari pekerjaan yang merupakan kontribusi bagi organisasi. Hasil karya ini juga disebut pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi. Menurut Robbin (1997) di Agung dan Yufriawati (2013) menunjukkan bahwa keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Pekerjaan ini adalah keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirinci.

Uno dan Lamatenggo (2012) mengatakan kinerja adalah tindakan, prestasi atau apa yang ditunjukkan seseorang melalui keterampilan nyata. Berdasarkan pandangan ini, kinerja adalah ekspresi komprehensif potensi diri dari individu, karena jika tidak maka potensi individu akan berlangsung tidak optimal. Sedangkan menurut Rachmawati (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

mereka dan kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

Tampilan lain diajukan oleh King (1993) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja merupakan kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas utama yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini kinerja seseorang dikaitkan dengan tugas rutin yang dilakukan oleh seseorang. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014) apa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu di kerangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai para ahli yang mengajukan prinsip kinerja yang mengarah ke upaya untuk mencapai kinerja kerja yang lebih baik. Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Begitu juga dengan Lawler dan Porter (1995) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja sebuah prestasi yang berhasil diperoleh seseorang dari kompensasinya

Pemahaman ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari beberapa penjelasan tentang istilah kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku dalam bentuk pekerjaan yang dicapai oleh seseorang. Perilaku ini merupakan manifestasi dari pencapaian harapan yang dimiliki seseorang selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar atau persyaratan yang harus dicapai adalah indikator keberhasilan dalam kinerja. Pencapaian harapan yang dimiliki seseorang adalah keberhasilan kinerja.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu. Menurut Supardi (2013) yang dapat memengaruhi kualitas kinerja seseorang, antara lain: (1) Partisi SDM; (2) pengembangan karir; (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan; (4) Resolusi Konflik; (5) intensif, dan; (6)

kebanggaan. Tidak seperti pandangan Supardi, menurut Locke dan Latham (1990) di Supardi (2013) kinerja seseorang ditentukan secara individual oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) Kemampuan (kemampuan); (2) Komitmen; (3) umpan balik; (4) Kerja Kerja (Kompleksitas Tugas); (4) kendala situasional; (5) tantangan (tantangan); (6) tujuan (tujuan); (7) fasilitas, mekanik diri; (8) arah (arah) dan usaha (usaha); (9) Daya tahan / kegigihan; (10) Strategi Khusus dalam berurusan dengan tugas (strategi tugas). Sedangkan Suhardiman (2012) di Kompri (2014) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) kemampuan, (2) upaya atau kesempatan (3) peluang.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dan individu meliputi: lingkungan, perilaku manajemen, desain posisi, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi, upah dan karakteristik lingkungan, individu, organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum berasal dari luar dan dari dalam. Faktor dari luar adalah faktor yang berasal dari organisasi dan dari pekerjaan itu sendiri, sementara faktor dari dalam adalah faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Kedua faktor ini saling berhubungan dan memperkuat satu sama lain, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara optimal.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Rachmawati 2013). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Priansa (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan taraf kesuksesan guru di dalam merampungkan pekerjaannya. Kinerja guru bukan hanyalah ditunjukkan oleh hasil kerja akan namun juga ditunjukkan oleh konduite di dalam bekerja, mulai berasal dari perencanaan pembelajaran, di dalam aplikasi pembelajaran dikelas dan proses penilaian atau evaluasi hasil studi siswa. Kala menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru sanggup diartikan sebagai taraf kesuksesan guru di dalam melaksanakan tugas pendidikan disesuaikan bersama tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan baku kinerja yang udah ditetapkan selama periode eksklusif didalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Baku kinerja ini terdapat di di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahunan 2005 pasal 8 mengenai Guru dan Dosen bahwa guru kudu miliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan juga miliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun yang jadi baku kompetensi untuk mengukur kinerja guru bisa ditunjukkan berasal dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi yang jadi prasyarat itu sebagaimana di dalam Undang-Undang Nomor 14 Year 2005 pasal 10 berkaitan Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi itu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a dikemukakan dikemukakan bahwa kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman pada siswa, perencanaan dan aplikasi pembelajaran, penilaian hasil studi, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan beragam minat dan potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut, Mulyasa (2012) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru di dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-

kurangnya meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman pada siswa; (3) pengembangan kurikulum; (4) perancangan pembelajaran; (5) aplikasi pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) penggunaan teknologi pembelajaran; (7) penilaian hasil studi; (8) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga manfaat manajerial, yaitu perencanaan, aplikasi dan pengendalian. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Mulyasa (2012) yaitu sebagai berikut: (1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, kompetensi dan juga memperkirakan cara pencapaiannya. Perencanaan merupakan kegunaan sentral manajemen pembelajaran dan mesti berorientasi ke era depan. Di dalam pengambilan dan pembuatan aturan berkenaan proses pembelajaran mesti jalankan beragam pilihan menuju tercapainya tujuan. Guru sebagai manajer pembelajaran kudu bisa mengambil ketetapan yang tepat untuk mengelola beraneka sumber, baik sumber energi, sumber dana, maupun sumber studi untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pembelajaran. (2) Aplikasi atau kerap disebut implementasi adalah proses yang menambahkan kepastian bahwa proses studi mengajar udah punya sumber kekuatan manusia dan wahana prasana yang diperlukan, agar mampu membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Didalam faedah manajerial aplikasi proses pembelajaran, tak hanya tercakup faedah pengorganisasian terdapat pula manfaat kepemimpinan. (3) Pengendalian atau tersedia juga yang menyebut penilaian dan pengendalian, bertujuan menjamin kinerja yang dicapai disesuaikan bersama dengan planning atau tujuan yang udah ditetapkan. Didalam proses manajerial paling akhir ini wajib dibandingkan kinerja aktual bersama dengan kinerja yang sudah ditetapkan (Kinerja baku). Guru sebagai manajer pembelajaran mesti mengambil langkah

bila terdapat disparitas yang vital antara pembelajaran factual bersama yang udah direncanakan.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dikemukakan bahwa dikemukakan bahwa Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, jadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru mempunyai peran yang besar pada kesuksesan pendidikan, khususnya di dalam kesibukan pembelajaran. Hal ini dikarenakan kepribadian seorang guru akan jadi teladan bagi para siswa yang diajarnya. Supaya tiap-tiap guru dituntut untuk miliki kompetensi kepribadian yang cukup, apalagi kompetensi ini akan melandasi atau jadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya.

#### c. Kompetensi Profesional

Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah Kemampuan dominasi materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang amat mungkin membimbing siswa mencukupi baku kompetensi yang ditetapkan di dalam Standar Nasional Pendidikan. Profesionalisme merupakan bentuk komitmen berasal dari para anggota sebuah profesi yang senantiasa mewujudkan dan tingkatkan mutu profesional. Secara generik ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2012) mampu diidentifikasi sebagai berikut: (1) jelas dan sanggup menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya; (2) mengetahui dan bisa menerapkan teori studi disesuaikan tingkat pertumbuhan siswa; (3) sanggup menanggulangi dan mengembangkan bidang belajar yang jadi tanggungjawabnya; (4) memahami dan sanggup menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (5) sanggup mengembangkan dan mengenakan bermacam alat, media, dan sumber studi yang relevan; (6) sanggup mengorganisasikan dan melaksanakan

program pembelajaran; (7) bisa melaksanakan penilaian hasil studi siswa; dan (8) bisa menumbuhkan kepribadian siswa.

#### d. Kompetensi Sosial

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d bahwa kompetensi sosial adalah Kemampuan guru sebagai bagian berasal dari penduduk untuk berkomunikasi dan berteman secara efektif bersama siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan penduduk lainnya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian berasal dari penduduk, yang sekurang-kurangnya mempunyai kompetensi berikut: (1) berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat; (2) mengenakan teknologi komunikasi dan info secara fungsional; (3) berteman secara efektif bersama siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa; dan (4) berteman secara santun bersama penduduk.

Berasal dari sebagian pengertian kinerja guru, maka sanggup disimpulkan yang dimaksud bersama dengan kinerja guru adalah kemampuan dan kesuksesan guru di dalam melakukan tugas, peran dan fungsinya sebagai seorang guru dan juga mencukupi empat kompetensi yang dipersyaratkan. Tugas guru meliputi bidang profesi, bidang humanisme dan juga bidang kemasyarakatan. Peran dan fungsinya meliputi sebagai pendidik, anggota rakyat, pemimpin, administrator dan yang paling primer adalah pengelola pembelajaran. Kompetensi yang dipersyaratkan sebagai seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Baik tugas, peran dan kegunaan maupun kompetensi yang dipersyaratkan wajib berlangsung secara seimbang dan optimal, supaya bisa menciptakan suatu kinerja guru yang utuh dan maksimal.

Handoko (2014) mengungkapkan bahwa evaluasi prestasi kerja adalah proses organisasi di dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan Ketentuan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 Nomor 16 di dalam Priansa (2014), menegaskan bahwa evaluasi kinerja guru adalah evaluasi

berasal dari tiap butir aktivitas tugas primer guru didalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja guru terhadap dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual bersama dengan kinerja ideal untuk menyadari taraf kesuksesan guru di dalam melakukan tugas-tugasnya di dalam periode eksklusif. Priansa (2014) menjelaskan bahwa yang dimaksud bersama dengan penilaian kinerja guru adalah sebuah platform resmi dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memetakan karakter-pembawaan yang berkenaan bersama dengan pekerjaan, konduite, dan hasil kerja guru perihal bersama peran yang diembannya.

Menurut Supardi (2013) terdapat aspek yang bisa menilai kinerja guru. Aspek-Aspek yang sanggup digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) kedisiplinan; (3) interaksi kerja; (5) prakarsa; (6) kepemimpinan atau hal-hal spesifik disesuaikan bersama bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Secara generik, evaluasi kinerja guru menurut Barnawi dan Arifin (2014) punya 2 manfaat primer yaitu: (1) untuk menilai kemampuan guru didalam menerapkan seluruh kompetensi dan keterampilan yang diperlukan terhadap proses pembelajaran, pembimbingan atau aplikasi tugas tambahan; (2) untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau aplikasi tugas tambahan yang relevan bersama manfaat sekolah yang dilakukannya terhadap tahunan itu.

Tersedia tiga indikator evaluasi kinerja guru yang dikemukakan oleh Rachmawati (2013) meliputi: (1) rencana pembelajaran (rpp); (2) mekanisme pembelajaran; dan (3) interaksi antar pribadi. Evaluasi kinerja guru dijalankan untuk mencapai tujuan eksklusif. Sedangkan menurut The National Council For Accreditation Of Teacher Education (2002) didalam Supardi (2013) yang bisa dijadikan indikator baku kinerja guru

diantaranya: 1: *Data, Skills, and Dispositions* (Ilmu, kemampuan dan sifat seseorang secara alami); 2: *Assesment System and Unit Evaluation* (Platform evaluasi dan baku penilaian); 3: *Field Experience and Clinical Practice* (Pengalaman lapangan secara konkret); 4: *Diversity* (Pemahaman lingkungan); 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development* (Mutu kemampuan, penampilan dan pengembangan); 6: *Unit Governmance and Resources* (Standar Pemerintahan dan pemanfaatan sumber).

Berdasarkan berbagai pengertian berkaitan evaluasi kinerja guru bisa disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru adalah membandingkan kinerja aktual bersama kinerja ideal yang meliputi empat kompetensi dan tiga kemampuan. Kinerja aktual adalah kinerja yang sudah dijalankan oleh guru berdasarkan planning yang sudah ditetapkan, sedangkan kinerja ideal adalah kinerja yang sudah direncanakan oleh guru yang diharapkan bisa tercapai bersama dengan baik. Empat kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Tiga kemampuan yang dinilai yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan interaksi interpersonal. Empat kompetensi dan tiga kemampuan ini diharapkan bisa berlangsung secara ideal disesuaikan bersama dengan yang direncanakan.

### **Pembelajaran Daring (Dalam Jaringan)**

Kata daring berasal berasal dari dua kata yaitu di dalam dan jaringan. Menurut Isman (2016) pembelajaran daring merupakan sebuah proses pembelajaran yang memanfaatkan jaringan internet pas pelaksanaannya. Pembelajaran Daring Learning sendiri mampu di pahami sebagai pendidikan resmi yang diadakan oleh sekolah yang peserta didiknya dan instrukturanya (Guru) berada di lokasi terpisah supaya memerlukan platform telekomunikasi interkatif sebagai media penghubung keduanya dan beragam sumber kekuatan yang diperlukan didalamnya (Sobron dkk, 2019).

Terdapat lebih dari satu pengertian pembelajaran daring menurut para pakar, antara lain:

- a. Harjanto T. dan Sumunar (2018) (Di dalam Jamaludin dkk, 2020) memperlihatkan bahwa pembelajaran daring merupakan proses transformasi pendidikan konvensional ke didalam bentuk digital agar punya tantangan dan peluang tersendiri.
- b. Mulayasa (2013) (Didalam Syarifudin, 2020) beri tambahan argumen pembelajaran daring terhadap dasarnya adalah pembelajaran yang dikerjakan secara virtual yang ada. Walaupun demikian, pembelajaran daring kudu terus perhatikan kompetensi yang akan diajarkan.
- c. Syarifudin (2020) juga menjelaskan bahwa pembelajaran daring adalah bentuk pembelajaran yang sanggup menjadikan siswa berdikari bukan bergantung terhadap orang lain.
- d. Isman (2016) berpendapat bahwa pembelajaran daring merupakan aplikasi pembelajaran yang dilaksanakan di dalam jaringan supaya mencakup sasaran yang luas.
- e. Bilfaqih (2015) berpendapat bahwa pembelajaran daring merupakan aplikasi pembelajaran yang dilaksanakan di dalam jaringan supaya mencakup sasaran yang luas.

Menurut Syarifudin (2020) pembelajaran daring untuk waktu ini bisa jadi suatu solusi pembelajaran jeda jauh ketika berjalan petaka alam atau situasi layaknya social distancing. Kesibukan diaplikasikannya pembelajaran daring menjadikan aktivitas studi mengajar di dalam konteks tatap muka dihentikan saat, dan diganti bersama platform pembelajaran daring lewat aplikasi yang udah ada. Pembelajaran daring tekankan akan hubungan dan dukungan berita yang mempermudah peserta didik menambah mutu studi. Tidak cuman tersebut, pembelajaran berbasis daring mempermudah satu serupa lain menaikkan kehidupan konkret didalam proses pembelajaran. Oleh gara-gara tersebut amat berguna pembelajaran daring untuk kalangan pendidik dan peserta didik.

Pembelajaran daring dilakukan melalui berbagai aplikasi yang dapat

menunjang proses pembelajaran seperti google classroom, whatsapp group, zoom dan lain sebagainya. Pembelajaran daring ini akan membentuk pembelajaran yang menjadikan siswa mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Hal ini karena siswa akan fokus pada gawai untuk menyelesaikan tugas ataupun mengikuti diskusi yang sedang berlangsung. Semua yang didiskusikan dalam proses belajar mengajar melalui daring penting untuk menuntaskan kompetensi yang akan dicapai. Oleh karena itu, melalui pelaksanaan pembelajaran daring ini siswa diharapkan mampu mengkonstruksi ilmu pengetahuan (Syarifudin, 2020).

Beberapa hasil penelitian dan Kajian empiris yang telah dilakukan diantaranya adalah:

1. Suryani Dewi Pratiwi (2013) dari Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi guru, kepuasan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, serta iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Populasi yang digunakan adalah seluruh guru Ekonomi SMP Negeri Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 150 orang, dengan pengambilan sampel sebanyak 97 orang. Teknik analisis data yakni dengan menggunakan uji normalitas dan uji analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap

kinerja guru, dan (5) terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

2. Siti Hasrah (2018) dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari dengan judul penelitian “Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Kambu Kota Kendari”. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui 1) Gambaran manajerial kepala sekolah, motivasi guru dan kinerja guru; 2) pengaruh langsung manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru; 3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru; 4) pengaruh langsung manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru; dan 5) pengaruh tidak langsung manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kambu Kota Kendari. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang analisisnya menggunakan analisis korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Kambu Kota Kendari yang berjumlah 146 orang, sedangkan sampel penelitian ditetapkan secara random sebanyak 60 orang melalui rumus Sloving. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial setelah memenuhi uji persyaratan normalitas dan uji linearitas, multikolinearitas dan uji autocorelasi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear ganda. Hasil penelitian diperoleh; 1) Manajerial kepala sekolah pada umumnya berkategori cukup baik, motivasi kerja guru berkategori sedang dan kinerja guru berkategori

- cukup baik, 2) Manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, 3) Motivasi kerja guru berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, 4) Manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, dan 5) Manajerial kepala sekolah berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kambu Kota Kendari. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Artinya semakin baik manajerial yang dilakukan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka akan diikuti semakin baik dan meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas.
3. Abdul Rahim, Yayat Fitriani, Siti Aisyah, dan Kamaruddin (2021) dari Universitas Samawa, Sumbawa Besar dengan judul penelitian “Study Komparasi Kinerja Guru Sebelum dengan Sesudah Sertifikasi di SMPN 1 Kecamatan Utan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi di SMPN 1 Kecamatan Utan. Jenis penelitian ini adalah studi komparasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data jumlah nilai kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Utan yang berjumlah 18 orang dengan jumlah sampel berjumlah 18 orang. Metode analisis data menggunakan dua cara analisis uji beda (*paired sample test*). Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru di SMPN 1 Kecamatan Utan sebelum dan sesudah sertifikasi. Prestasi guru di SMPN 1 Kecamatan Utan meningkat setelah sertifikasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dokumen penilaian pelaksanaan kerja (DP3) guru SMPN 1 di Kecamatan Utan setelah sertifikasi lebih tinggi dibandingkan sebelum sertifikasi.
  4. Dewi Purwasih (2013) Universitas Pendidikan Ganesha Bali dengan judul penelitian “Studi Komparatif Kinerja Guru Sebelum Dengan Sesudah Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran di SMAN 1 Tabanan”. Penelitian ini berlokasi di SMAN 1 Tabanan, yang bertujuan untuk mengetahui (1) kinerja guru sebelum bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran, (2) kinerja guru sesudah bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) perbedaan antara kinerja guru sebelum dengan sesudah bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang telah lulus program sertifikasi sejumlah 67 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah guru yang telah lulus program sertifikasi pada tahun 2010 sejumlah 15 orang karena memiliki penilaian kinerja baik sebelum maupun sesudah bersertifikasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif komparatif dengan analisis *paired-samples t test* menggunakan *spss 16 for window*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) kinerja guru sebelum bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran memiliki skor rata-rata 111,87 dan tergolong dalam kategori sangat baik, (2) kinerja guru sesudah bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran memiliki skor rata-rata 113 dan tergolong dalam kategori sangat baik juga, (3) terdapat

perbedaan yang signifikan antara kinerja guru sebelum bersertifikasi dengan sesudah bersertifikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian memperoleh  $t$  hitung  $-4,432$  dengan probabilitas  $0,001$  atau lebih kecil dari  $0,05$  sehingga  $H_0$  diterima.

5. Mursal Alam, Bakhrani A Rauf dan Akhmad Rifqi Asrib (2020) Universitas Negeri Makassar dengan judul penelitian "Analisis Perbandingan Motivasi, Sikap dan Kinerja Guru Produktif Bidang Konstruksi dan Properti Pada SMK Negeri di Kota Makassar". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (2) sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (3) kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (4) perbedaan motivasi kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, (5) perbedaan sikap kerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar, dan (6) perbedaan kinerja guru produktif bidang konstruksi dan properti pada SMK Negeri di Kota Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang guru produktif bidang konstruksi dan properti yang terdiri dari tiga SMK

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah SD Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru kelas PNS pada Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin sejumlah 104 orang yang tersebar di 22 Sekolah Dasar Negeri. Sedangkan jumlah sampel yang akan diambil, penulis

Negeri dengan jumlah sampel keseluruhan sebanyak 34 orang yang terbagi dari tiga sekolah SMK Negeri. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru, sikap kerja dan kinerja guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan perbandingan. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Model analisis inferensial adalah *one way* Anova dan uji T. Hasil analisis deskriptif menunjukkan; (1) motivasi guru produktif SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. (2) sikap kerja guru produktif SMK Negeri 2 Makassar, SMK Negeri 5 Makassar, dan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. (3) kinerja guru produktif SMK Negeri 2 Makassar dan SMK Negeri 5 Makassar berada pada kategori tinggi, sedangkan SMK Negeri 10 Makassar berada pada kategori sangat tinggi. Hasil analisis inferensial menunjukkan: (1) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata motivasi kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar, (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata sikap kerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar, dan (3) tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata kinerja guru produktif di SMK Negeri di kota Makassar.

menggunakan penelitian sampel dengan membagi ke dalam 2 klaster dari 22 sekolah dasar negeri yang ada di wilayah Kecamatan Binuang. Klaster 1 adalah sampel yang menggambarkan keadaan pada saat pandemi Covid-19, yang terdiri dari 11 sekolah dasar negeri dengan jumlah guru kelas sebanyak 52 guru kelas. Sementara klaster 2 adalah sampel yang menggambarkan keadaan sebelum pandemi Covid-19 terdiri dari 11 sekolah dasar negeri dengan jumlah guru kelas sebanyak 52 guru kelas di Kecamatan Binuang



Kabupaten Tapin. Variabel penelitian yang digunakan adalah Motivasi (X) merupakan sebuah dorongan di dalam individu seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan yang ada hubungannya dalam suatu proses pembelajaran serta faktor-faktor pendukung yang menyertainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan ini bisa berasal baik dari dalam maupun berasal dari luar individu seorang guru dalam rangka melaksanakan kegiatan dimensi internal dan eksternal. Serta variabel Kinerja (Y) guru merupakan suatu kemampuan, keahlian serta keberhasilan yang dimiliki/dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, membina dan melatih peserta didik, serta mampu menjalankan tugas-tugas tambahan yang diberikan. Kinerja guru ini diukur menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen melalui 4 (empat) kompetensi kinerja yang meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi professional.

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, analisa regresi sederhana, Uji Beda (*Independent Sample T Test*) dan analisis akhir atau pengujian hipotesis.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini adalah Guru Kelas PNS SD Negeri se-Kecamatan Binuang yang berjumlah 104 orang responden dengan karakteristik sebagai berikut: (a) Jenis Kelamin, sebagian besar responden guru kelas SD Negeri di Kecamatan Binuang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 84 orang (80,77 %) sedangkan guru kelas laki-laki 20 orang (19,23 %). Ini senada dengan perbandingan antara guru SD Negeri perempuan dan guru SD Negeri laki-laki yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan dengan jumlah guru perempuan sebanyak 18.310 (63,29%), sementara guru laki-laki sebanyak 10.620

(36,71%) (Sekjen Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikbud, 2021).

Hal ini dikarenakan adanya paradigma dari masyarakat bahwa profesi guru lebih cocok untuk perempuan, terutama guru pendidikan tingkat dasar (TK dan SD). Perempuan dipandang sebagai sosok yang tepat menjadi guru karena nalurinya sebagai seorang ibu. Masyarakat percaya untuk mendidik, mengasuh dan menjaga anak itu adalah wanita, sedangkan laki-laki dianggap sebagai pekerja keras yang berkewajiban mencari nafkah, bukan pendidik dan pengasuh anak. Peran guru perempuan di tingkat dasar dalam mendidik lebih kepada pendidikan karakter dengan mencerminkan keteladanan pada anak. Nilai moral, nilai etika, tata karma, tenggang rasa hingga toleransi menjadi pondasi yang ditanamkan dalam memberikan pendidikan karakter, karena untuk kepintaran dan kecerdasan akan lebih dikembangkan ketika anak berada di tingkat pendidikan menengah. (b) Usia, responden terbanyak berusia 36–45 tahun 35 orang (33,65%) kemudian diikuti responden berusia 25–35 tahun sebanyak 30 orang (28,85%), usia 46 – 55 tahun sebanyak 26 orang (25%) dan usia 55 tahun ke atas sebanyak 13 orang (12,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru kelas SD Negeri Se-Kecamatan Binuang pada umumnya masih berusia produktif yang masih dapat mengerjakan aktivitas kerja yang tinggi. Bagi penelitian ini usia responden diatas 25 tahun menggambarkan tingkat kematangan berpikir dalam memahami kuesioner dan dapat menjawab sesuai dengan apa yang dialami, dirasakan dan dipersepsikannya. (c) pendidikan, Sebanyak 94% responden atau 98 orang guru kelas berlatar belakang pendidikan S1, sementara 5% responden atau 5 orang guru kelas memiliki pendidikan D2, dan 1% responden atau 1 orang guru kelas berlatar belakang pendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa guru kelas SD Negeri se-Kecamatan Binuang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Bagi penelitian ini dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dari guru kelas maka wawasan pengetahuan yang dimiliki juga luas dan logika berpikir yang tinggi

dapat memahami dengan seksama tiap butir-butir pernyataan yang ada di dalam kuesioner serta mampu menyelesaikannya secara sistematis. (d) lama mengajar, Sebanyak 29,81% responden atau 31 orang guru kelas telah mengajar selama 6-10 tahun, 29,81 responden atau 31 orang guru kelas telah mengajar selama 11-15 tahun, sementara 23,08% responden atau 24 orang guru kelas memiliki telah mengajar selama lebih dari 20 tahun, 13,46% atau 14 responden mengajar selama 1-5 tahun dan 3,85% responden atau 4 orang guru kelas telah mengajar selama 19-20 tahun. Ini berarti sekitar 59,62% guru kelas telah mengajar selama 6-15 tahun yang menunjukkan bahwa guru kelas SD Negeri se-Kecamatan Binuang memiliki pengalaman mengajar yang memadai.

Masa kerja atau lama mengajar berpengaruh pada penguasaan rincian pekerjaan dari seorang guru. Responden dengan lama mengajar yang lebih lama memiliki rasa percaya diri, pengalaman serta penguasaan terhadap pekerjaan yang lebih baik. Begitu pula dalam pengisian kuesioner penelitian ini, semakin lama seorang guru mengajar maka semakin banyak juga pengalaman yang didapatkan tentang masalah-masalah motivasi yang dihadapinya serta kemampuan untuk mengatasi masalah motivasi tersebut.

Berdasarkan hasil skor motivasi kerja yang diukur melalui angket dari 26 butir pernyataan dengan 4 (empat) alternatif jawaban kepada 104 responden guru kelas SD Negeri se-Kecamatan Binuang yang dibagi menjadi 2 klaster dengan masing-masing klaster sebanyak 52 responden dengan analisis statistik deskriptif diperoleh hasil nilai rata-rata (mean) motivasi kerja pada klaster 1 sebesar 80,1154, nilai minimum sebesar 74,00 dan nilai maksimum sebesar 88,00 dengan standar deviasi sebesar 2,79814, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner variabel motivasi pada saat terjadi pandemi Covid-19 tidak terdapat data yang terlalu ekstrim (*outlier*). Sedangkan pada klaster 2

nilai rata-rata sebesar 83,7308 dengan nilai minimum sebesar 77,00 dan nilai maksimum sebesar 88,00 serta standar deviasi sebesar 2,77323. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pada klaster 2 saat terjadi pandemi Covid-19 nilai standar deviasinya lebih kecil daripada nilai mean yang menandakan bahwa data tersebar secara normal dengan penyimpangan yang rendah sehingga tidak akan menyebabkan terjadinya bias.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru yang diukur melalui hasil penilaian kinerja oleh kepala sekolah berdasarkan 4 kompetensi yang terdiri dari 14 indikator penilaian kinerja pada saat terjadi pandemi Covid-19 yaitu pada tahun 2020 dan sebelum terjadi Pandemi Covid-19 pada tahun 2019 terhadap 104 guru kelas yang dibagi menjadi 2 klaster dengan masing-masing klaster berjumlah 52 orang guru kelas, dimana pada Klaster 1 kinerja diambil berdasarkan penilaian kepala sekolah pada tahun 2020 saat terjadi Pandemi Covid-19 dan Klaster 2 berdasarkan penilaian kinerja oleh kepala sekolah pada tahun 2019 sebelum terjadi Pandemi Covid-19 nilai rata-rata (mean) Kinerja guru pada klaster 1 sebesar 50,7115, nilai minimum sebesar 47,00 dan nilai maksimum sebesar 54,00 dengan standar deviasi sebesar 1,36247.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru Kelas SD Negeri Kecamatan Binuang**

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja_Klas 1	52	7.00	47.00	54.00	50.7115	1.36247	1.856
Kinerja_Klas 2	52	5.00	49.00	54.00	51.3269	1.32430	1.754
Valid N (listwise)	52						

Sumber: Data Premier yang Diolah, 2021

Nilai standar deviasi pada variabel kinerja guru saat pandemi Covid-19 lebih kecil daripada nilai mean yang menandakan data tersebar secara normal dengan penyimpangan yang rendah. Dari tabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru kelas pada saat pandemi Covid-19 di tahun 2020 berkategori baik dengan persentase penilaian kinerja sebesar 90,56%. Sedangkan pada klaster 2 nilai rata-rata

sebesar 51,3269 dengan nilai minimum sebesar 49,00 dan nilai maksimum sebesar 54,00 serta standar deviasi sebesar 1,32430, nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi yang menunjukkan data bersifat homogen dengan penyimpangan yang rendah. Rata-rata kinerja guru kelas pada tahun 2019 sebelum pandemi Covid-19 sebesar 91,73% dengan predikat kategori amat baik.

dari 26 item pernyataan dalam angket yang telah dijawab oleh 52 orang responden guru kelas klaster 1, variabel motivasi saat terjadi pandemi Covid-19 didapatkan nilai paling tinggi yakni pada pernyataan nomor 26 yang berbunyi "Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif" yang termasuk dalam indikator kondisi kerja pada dimensi motivasi ekstrinsik/eksternal dengan total nilai sebesar 186. Adapun total persentase yang diperoleh dari item pernyataan tersebut sebanyak 22 responden (42,3%) menjawab setuju dan 30 responden (57,7%) menjawab sangat setuju. Sedangkan dimensi intrinsik/internal yang tertinggi terdapat pada indikator motivasi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi pada pernyataan nomor 10 yang berbunyi "Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan di luar waktu jam kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya" dengan nilai total 171 yang meliputi 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju, 35 responden (67,3%) menjawab setuju dan 16 responden (30,8%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat terjadi pandemi Covid-19, motivasi kerja guru kelas di SDN Kecamatan Binuang banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar diri guru kelas itu sendiri yaitu kondisi kerja, dan faktor dari dalam diri sendiri yaitu adanya kebutuhan kebutuhan yang harus dipenuhi.

Sedangkan pada hasil pengisian angket oleh 52 orang responden guru kelas untuk variabel motivasi klaster 2 sebelum pandemi Covid-19 didapatkan nilai paling tinggi yakni pada pernyataan nomor 12 berbunyi "Saya merasa senang dengan lingkungan sekolah dan bertemu dengan

murid" termasuk ke dalam dimensi motivasi intrinsik indikator semangat kerja dengan skor total 179 meliputi 29 responden (55,8%) menjawab setuju dan 23 responden (44,2%) menjawab sangat setuju. Adapun dimensi motivasi ekstrinsik/eksternal pada responden di klaster 2 ini indikatornya adalah keinginan untuk mendapat penghargaan/prestasi nomor pernyataan 17 berbunyi "Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri" dengan total nilai 178 meliputi 1 responden (1,9%) menjawab tidak setuju, 28 responden (53,8%) menjawab setuju dan 23 responden (44,2%) menjawab sangat setuju. Jadi dorongan motivasi kerja yang timbul dari guru kelas sebelum pandemi Covid-19 karena adanya semangat kerja yang berasal dari dalam diri, sedangkan faktor dari luar diri karena adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan ataupun prestasi.

Berdasarkan pengujian homogenitas diperoleh tingkat signifikansi 0,724 melebihi 0,05 dengan demikian data penelitian di atas homogen. Artinya, bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Secara keseluruhan dari 104 jumlah sampel yang di uji, baik dari klaster 1 dan klaster 2 yang masing-masing berjumlah 52 responden, didapatkan data bahwa nilai Exact. Sig. (2-tailed) dengan nilai probabilitas sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi terdistribusi secara normal. Dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai Signifikan pada baris Linearity sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,489 lebih besar dari 0,05 sehingga bersifat linear dan memenuhi syarat linearitas.

### **Pengujian Hipotesis**

a. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19 (Klaster 1)

diketahui nilai constant (a) sebesar 31,314, sedang nilai Motivasi Kerja Guru Kelas (b/koefisien regresi) sebesar 0,242 sehingga Persamaan regresinya menjadi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,314 + 0,242X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan : Konstanta sebesar 31,314 bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Guru pada saat pandemi Covid-19 adalah sebesar 31,314. Koefisien regresi X sebesar 0,242 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin nilai Motivasi Kerja Guru Kelas maka nilai Kinerja Guru akan bertambah sebesar 0,242. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja guru kelas (X) terhadap kinerja guru kelas (Y) pada saat pandemi Covid-19 adalah searah. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dari nilai t diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $4,055 > t_{tabel} 2,009$  dengan rumus perhitungan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05 / 2 ; 52 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 50) \text{ (dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}) \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kluster 1, variabel Motivasi Kerja Guru Kelas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Kelas (Y) pada saat pandemi Covid-19.

b. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas sebelum Pandemi Covid-19 (Klaster 2)

diketahui nilai constant (a) sebesar 35,620, sedangkan nilai Motivasi Kerja Guru Kelas (b/koefisien regresi) sebesar 0,188 sehingga Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,620 + 0,188X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan : Konstanta sebesar 35,620 bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Guru sebelum pandemi Covid-19 adalah sebesar 35,620. Koefisien regresi X sebesar 0,188 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin nilai Motivasi Kerja Guru Kelas maka nilai Kinerja Guru akan bertambah sebesar 0,188. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa

arah pengaruh variabel motivasi kerja guru kelas (X) terhadap kinerja guru kelas (Y) sebelum pandemi Covid-19 adalah searah. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ .

Dari nilai t diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $3,021 > t_{tabel} 2,009$  dengan rumus perhitungan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05 / 2 ; 52 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 50) \text{ (dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}) \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kluster 2, variabel Motivasi Kerja Guru Kelas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Kelas (Y) sebelum pandemi Covid-19.

c. Uji Beda (*Independent Sample T Test*)

Berdasarkan output perhitungan uji beda melalui bantuan SPSS ver. 25 diketahui nilai *Sig. Levene's Test for Equality of Variances* adalah sebesar  $0,724 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  diterima bahwa varians populasi variabel motivasi kerja antara Klaster 1 dengan Klaster 2 adalah homogen atau sama. Sehingga penafsiran tabel output *Independent Samples Test* di atas berpedoman pada nilai yang terdapat dalam tabel "*Equal variances assumed*".

Berdasarkan tabel output "*Independent Sample T Test*" pada bagian "*Equal variances assumed*" diketahui nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji independent sample T test dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru pada klaster 1 dengan klaster 2.

Selanjutnya dari tabel output di atas diketahui nilai "*Mean Difference*" adalah sebesar  $-3,615$ . Nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata motivasi kerja guru kelas klaster 1 dengan rata-rata hasil motivasi kerja guru kelas klaster 2 atau  $80,12 - 83,73 = -3,615$  dan selisih perbedaan

tersebut adalah -4,699 sampai -2,532 (95% *Confidence Interval of the Difference Lower Upper*). diketahui nilai t hitung adalah sebesar 6,618, selanjutnya mencari nilai t tabel dengan mengacu pada rumus ( $\alpha/2$ ); (df) sama dengan (0,05/2); (102) sama dengan 0,025; 102. Maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,983. Dengan demikian nilai t hitung sebesar 6,618 > t tabel 1,983, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada perbedaan rata-rata motivasi kerja guru Klaster 1 dengan Klaster 2.

### Pembahasan

Penelitian ini memaparkan dan menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru kelas SD Negeri se-Kecamatan Binuang pada masa Pandemi Covid-19 dan sebelum masa Pandemi Covid-19 serta perbedaan motivasi kerja guru kelas SD Negeri baik pada saat Pandemi Covid-19 maupun sebelum Pandemi Covid-19. 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 Hamzah B. Uno (2006), kata motivasi dapat diartikan tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intentitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama usahanya.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19

Tabel 2. Uji Linearitas Klaster 1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Klas_1 *	Between Groups	(Combined)	44.341	13	3.411	2.575	.012
Motivasi_Klas_1	Groups	Linearity	23.433	1	23.433	17.691	.000
		Deviation from Linearity	20.908	12	1.742	1.315	.250
		Within Groups	50.332	38	1.325		
	Total		94.673	51			

Sumber: Data Premier yang Diolah, 2021

Hasil penelitian pada tabel 2 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai t diketahui  $t_{hitung}$  (4,055) >  $t_{tabel}$  (2,009) dan nilai  $p=0,000$  ( $p < \alpha = 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19, maka  $H_1$  diterima dan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19.

Dengan demikian, dari hasil yang didapat antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru kelas pada saat terjadi pandemi Covid-19 didapatkan bahwa motivasi yang mempunyai peranan paling besar yang mempengaruhi kinerja guru kelas diantaranya motivasi yang berasal luar guru kelas dengan item motivasinya kondisi kerja, sementara itu motivasi dari dalam diri guru kelas item motivasi yang memiliki pengaruh terbesar adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam masa pandemi Covid-19, adanya kebutuhan yang senantiasa harus dipenuhi akan mendorong guru kelas untuk melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin meskipun harus mengerjakan pekerjaan tambahan diluar jam kerjanya. Adapun faktor motivasi dari luar kondisi kerja juga menentukan naik turunnya motivasi kerja guru kelas, meskipun melakukan pembelajaran secara daring namun didukung dengan suasana dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja guru kelas yang berdampak kepada pencapaian kinerjanya. Dengan begitu pencapaian kinerja yang diperoleh juga tetap baik. Hal ini terbukti dengan rata-rata hasil penilaian kinerja guru kelas pada tahun 2020 termasuk dalam kategori sangat baik sekali dengan mean 3,62. Disamping itu, dukungan kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengambil keputusan juga

dapat menambah motivasi sebagai upaya peningkatan kinerja guru kelas saat pandemi Covid-19.

Dapat diperhatikan fenomena proses pembelajaran secara daring, karena pembelajaran tatap muka sementara ditiadakan akibat adanya Pandemi Covid-19 dan digantikan dengan pembelajaran jarak jauh melalui media teknologi informasi yang ada, guru dituntut senantiasa menjaga kinerjanya dengan baik. Adapun guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugas pembelajaran melalui daring dengan penuh tanggung jawab dan memiliki semangat kerja tinggi berupaya menjadikan pembelajaran online tetap menarik dengan memberikan bahan ajar baik paparan, pesan suara, ataupun video yang telah disiapkan sebelumnya sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang tidak membosankan daripada guru mengajarkan bahan ajar satu arah meminta murid untuk membaca atau menjawab soal-soal yang ada di buku LKS (Lembar Kerja Siswa) yang bisa dianggap sebagai formalitas untuk menggugurkan kewajibannya sebagai pengajar. Dalam kondisi Pandemi Covid-19, guru juga harus mampu menjaga kinerjanya agar tidak terjadi penurunan, meskipun pada kenyataannya banyak ditemui kinerja guru yang menurun berdasarkan penilaian kepala sekolah melalui penilaian kinerja berdasarkan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Faktor yang paling berpengaruh pada motivasi kerja guru kelas saat pandemi Covid-19 adalah dari faktor eksternal yaitu kondisi kerja, dimana seorang guru ketika melakukan pembelajaran secara daring/jarak jauh senantiasa harus memastikan kondisi lingkungan kerjanya senantiasa kondusif ketika memberikan pembelajaran online dari rumah karena terkadang konsentrasi guru dapat terganggu akibat memikirkan pekerjaan lain dirumah seperti mengurus anak, melakukan pekerjaan rumah, berbelanja ke pasar yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya konsentrasi dan semangat untuk mengajar.

Sedangkan faktor motivasi eksternal lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan yang harus dipenuhi. Menjadi seorang guru masih belum menjamin akan hidup sejahtera walaupun pemerintah berusaha untuk menaikkan taraf kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan sertifikasi guru. Dimasa pandemi Covid-19 sekarang ini, kebutuhan guru juga akan meningkat untuk menunjang kinerjanya memastikan proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik. Salah satunya adalah kebutuhan akan internet dan gawai yang semakin bertambah akibat dari pembelajaran secara daring. Disamping gaji dan tunjangan yang diperoleh setiap bulannya, dengan bertambahnya kebutuhan maka harus juga di imbangi dengan penambahan pendapatan, dimana salah satu alternatifnya dengan melaksanakan pekerjaan tambahan di luar jam kerja seperti menjadi bendahara sekolah ataupun membantu pekerjaan bendahara sekolah yang berkaitan dengan penyelenggaraan keuangan sekolah agar bisa menghasilkan pendapatan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan Teori Motivasi menurut Maslow dalam Jamaris (2013) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan. Dalam teori tersebut mendasarkan pada kebutuhan mulai paling dasar hingga yang tertinggi saling berkaitan sehingga mendorong individu untuk melakukan tindakan.

Fenomena yang terjadi ketika masa pandemi Covid-19 ini adanya penurunan kualitas kinerja guru kelas yang disebabkan motivasi kerja guru kelas yang menurun. Salah satu kerugian pembelajaran jarak jauh yaitu guru kelas menjadi kehilangan motivasi kerjanya karena kondisi kerja tidak seperti di sekolah, serta adanya distraksi dari media sosial dan hiburan lainnya. Sementara guru diharuskan untuk tetap professional serta mampu menyesuaikan dengan perubahan sistem pembelajaran dari sistem konvensional menjadi sistem pembelajaran jarak jauh. Seperti dikemukakan oleh Yamin (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

guru antara lain: (1) faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap guru, (2) faktor kepemimpinan dimana kualitas manajer dalam memberi arahan, dorongan, dukungan dan semangat kepada guru, (3) faktor dukungan, kepercayaan dan kekompakan dengan rekan kerja sebagai anggota tim, (4) faktor sistem kerja, penyediaan fasilitas, proses kerja serta budaya sekolah, dan (5) faktor situasional yang meliputi tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian motivasi kerja masih menjadi salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja guru kelas SD Negeri di Kecamatan Binuang pada saat Pandemi Covid-19.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas sebelum Pandemi Covid-19 (H2)

Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (2,009)$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan variabel Kinerja guru kelas sebelum Pandemi Covid-19. Disamping itu didapat nilai  $p=0,004$  ( $p < \alpha = 0,05$ ) bermakna H2 diterima dan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas sebelum Pandemi Covid-19.

Dari hasil penelitian terhadap 52 responden guru kelas SD negeri Kecamatan Binuang, motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran normal secara tatap muka didasari oleh rasa tanggung jawab, kepuasan dalam bekerja dan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas sangat di tentukan oleh guru. Guru yang memiliki tanggung jawab akan berusaha menjaga kondisi kelas agar tetap kondusif dengan memberikan pengajaran yang tidak monoton berupa ceramah, namun juga dengan memberikan contoh langsung

berupa alat peraga yang telah disiapkan sebelumnya. Bagaimana guru dapat menghidupkan suasana kelas sehingga ada keaktifan interaksi antara guru dan murid. Disamping memberikan pengetahuan, guru juga mengajarkan pendidikan karakter kepada murid agar kelak memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan istilah "Guru" di gugu dan di tiru, sehingga guru memiliki tanggung jawab moral disamping mencerdaskan namun juga memberikan nilai kepribadian.

Dari hasil penelitian diketahui Koefisien regresi X sebesar 0,188 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin nilai Motivasi Kerja Guru Kelas maka nilai Kinerja Guru akan bertambah sebesar 0,188. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja guru kelas (X) terhadap kinerja guru kelas (Y) sebelum pandemi Covid-19 adalah positif. Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,154. Hal ini berarti bahwa sebesar 15,4% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru kelas. Sedangkan sisanya  $100\% - 15,4\% = 84,6\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Adapun motivasi kerja guru kelas sebelum pandemi Covid-19 terjadi lebih dipengaruhi oleh faktor dari dalam yaitu semangat kerja. Guru yang senantiasa mampu menjaga semangat kerjanya dalam mengajar akan mampu menjaga kinerjanya agar tetap tinggi. Perasaan senang dan gembira dapat berinteraksi secara langsung dengan anak didik, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan metode memberikan ceramah disertai dengan contoh langsung serta adanya keaktifan murid dikelas dalam menjawab dan bertanya kepada guru membuat guru dan murid akan lebih akrab dan dapat mengetahui kepribadian murid lebih baik lagi sehingga guru akan lebih bersemangat dalam mengajar. Sedangkan motivasi eksternal lebih dipengaruhi oleh keinginan untuk mendapatkan penghargaan ataupun prestasi. Sudah sepantasnya guru yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan ganjaran berupa penghargaan dan prestasi. Itu lah sebabnya

untuk meningkatkan kinerjanya, seorang guru senantiasa menambah pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya baik itu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi, maupun dengan peningkatan pendidikan ke jenjang selanjutnya melalui pembiayaan pribadi atau beasiswa dari pemerintah daerah yang akan berimplikasi kepada peningkatan karir dari guru itu sendiri baik itu di lingkungan sekolah dengan menjadi kepala sekolah, maupun di lingkungan dinas pendidikan seperti menjadi pejabat struktural di dinas pendidikan. Hal ini senada dengan Teori Motivasi oleh McClelland yaitu Teori Tiga Kebutuhan/Motif dalam Surya (2014) yang menjelaskan motivasi memiliki peran penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat 3 (tiga) jenis motivasi dalam teori ini, yaitu (1) motivasi berprestasi, (2) motivasi akan kekuasaan dan (3) motivasi afiliasi. Motivasi untuk meraih prestasi merupakan sebuah dorongan yang membuat seseorang untuk berusaha mencapai prestasi dengan mengatasi hambatan yang menghalangi usahanya demi mencapai prestasi tersebut. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Hasrah (2018) bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian motivasi kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru kelas SD Negeri di Kecamatan Binuang sebelum Pandemi Covid-19.

### 3. Perbedaan motivasi kerja guru kelas pada saat Pandemi Covid-19 dan sebelum Pandemi Covid-19 (H3)

Dari output "*Independent Samples Test*" pada bagian "*Equal variances assumed*" diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t test* dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru pada klaster 1 saat Pandemi Covid-19 dengan motivasi kerja guru klaster 2 sebelum Pandemi Covid-19. Dengan nilai t hitung

$(6,618) > t$  tabel (1,983), maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti ada perbedaan motivasi kerja guru Klaster 1 saat Pandemi Covid-19 dengan motivasi kerja guru klaster 2 sebelum Pandemi Covid-19.

Adapun t hitung bernilai negatif (-6,618) bukan merupakan sebuah kesalahan. Namun, t hitung bernilai negatif ini disebabkan karena nilai rata-rata motivasi kerja guru pada Klaster 1 saat Pandemi Covid-19 lebih rendah dari nilai rata-rata motivasi kerja guru pada Klaster 2 sebelum Pandemi Covid-19. Hal ini dapat dikatakan wajar mengingat selama ini pembelajaran dilaksanakan secara tatap muka dimana guru yang telah memiliki banyak pengalaman mengajar tidak akan mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menggali motivasi yang ada baik dari dalam diri maupun dari luar dirinya untuk tetap menjaga kinerjanya selalu baik. Sedangkan pada masa pandemi Covid-19 ketika dilaksanakan pembelajaran secara daring, seorang guru masih harus beradaptasi dengan petunjuk pelaksanaan pembelajaran daring sesuai arahan pemerintah, penguasaan terhadap fasilitas teknologi informasi dan media yang digunakan dalam pembelajaran daring yang disediakan oleh sekolah masih terbatas, serta lingkungan atau kondisi kerja yang harus kondusif dan mendukung untuk tetap dapat mempertahankan kinerjanya agar tetap tinggi. Beberapa kendala diatas sangat mungkin mengakibatkan turunnya motivasi bagi seorang guru yang berdampak pada penurunan kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja guru kelas di SD Negeri Kecamatan Binuang akan lebih baik ketika pembelajaran dilaksanakan secara normal tatap muka dibandingkan ketika motivasi kerja guru pada saat pembelajaran secara jarak jauh akibat adanya Pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mursal Alam, Bakhrani A Rauf dan Akhmad Rifqi Asrib (2020) yang



menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata motivasi kerja guru produktif di SMK Negeri di Kota Makassar.

### Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang perbedaan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada saat pandemi covid-19 dan sebelum pandemi Covid-19 dengan sampel guru kelas SD negeri se-Kecamatan Binuang sebanyak 104 orang yang dibagi ke dalam 2 Klaster diperoleh kesimpulan:

1. Adanya pengaruh motivasi kerja yang positif terhadap kinerja guru kelas pada saat pandemi Covid-19.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja yang positif terhadap kinerja guru kelas sebelum pandemi Covid-19.
3. Adanya perbedaan motivasi kerja guru kelas antara saat Pandemi Covid-19 dan sebelum Pandemi Covid-19.

### Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru kelas oleh sebab itu pihak kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru kelas meskipun dalam masa pandemi Covid-19 yang dapat dilakukan dengan cara, (1) pemenuhan terhadap sarana prasarana pendukung pembelajaran jarak jauh agar dapat berjalan lancar dan efektif, (2) supervisi dan pendampingan terhadap guru kelas, diskusi rutin untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pembelajaran jarak jauh serta solusinya dan (3) pemberian *reward* bagi guru yang berkinerja baik.
2. Perlunya peningkatan kapasitas dan kompetensi guru dalam metode pembelajaran jarak jauh, baik itu berupa diklat, seminar/lokakarya yang difasilitasi melalui dinas pendidikan Kabupaten Tapin.

3. Penilaian kinerja guru yang memuat rencana kerja dan target kinerja guru perlu didiskusikan bersama agar tercapai kesepakatan serta adanya evaluasi terhadap kinerja tahun sebelumnya sehingga disepakati rencana tindak lanjut perbaikan kinerja guru pada periode selanjutnya.

### DaftarPustaka

- Abdul Rahim, Yayat Fitriani, Siti Aisyah, dan Kamaruddin. 2021. *Study Komparasi Kinerja Guru Sebelum dengan Sesudah Sertifikasi di SMPN 1 Kecamatan Utan*. Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen Vol 1, No 1. <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/article/view/358>
- Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni
- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Alam, Mursal Bakhrani A Rauf dan Akhmad Rifqi Asrib. 2020. *Analisis Perbandingan Motivasi, Sikap dan Kinerja Guru Produktif Bidang Konstruksi dan Properti Pada SMK Negeri di Kota Makassar*. Tesis. Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
- A. M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- A. N, Sobron, dkk. 2019. *Persepsi Siswa Dalam Studi Pengaruh Daring Learning Terhadap Minat Belajar IPA*. Jurnal Pendidikan Isam dan Multikulturalisme. Vol. 1 (2): 2
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Burhanudin Y. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia

- Campbell J.P. dan R.J., Campbell, 1990, *Productivity in Organizations*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher
- Daryanto dan Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- \_\_\_\_\_. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- \_\_\_\_\_. 2014. Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dimiyati dan Mudjiono. 1994. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA.
- Hasibuan Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasrah, Siti. 2018. *Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Kambu Kota Kendari*. Program Pascasarjana IAIN Kendari. <http://digilib.iainkendari.ac.id/id/eprint/1336>
- Husaini, Ahmad. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (ISSN: 2442-4560) Volume 13, No 2. [www.ejournal.stiepancasetia.ac.id](http://www.ejournal.stiepancasetia.ac.id)
- Isman, Mhd. 2016. *Pembelajaran media dalam jaringan (Moda jaringan)*. The Progressive and Fun Education Seminar, 586
- Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Panjiah, E. 2020. *Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Pada Calon Guru: Hambatan, Solusi, dan Proyeksi*. Karya Tulis Ilmiah, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Sunan Gunung Djati, 1-8
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: REMAJA POSDAKARYA
- Natawijaya, Rahman. 2006. *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*, Bandung: CV Abardin
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol 2 No 1. <https://jurnal.uns.ac.id/jpim/article/view/16434>

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA
- Purwanto, A., Rudy Pramono, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun, Ratna Setyowati Putri. 2020. *Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar*. Journal of Education, Psychology and counseling. Vol 2 No 1. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/397>
- Purwanto N, 2006, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwasih, Dewi. 2013. *Studi Komparatif Kinerja Guru Sebelum Dengan Sesudah Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran di SMAN 1 Tabanan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 1, No 1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/476>
- Rahmah. Nurfeny Zunia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Martapura Barat Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (ISSN: 2442-4560) Volume 13, No. 2. [www.ejournal.stiepancasetia.ac.id](http://www.ejournal.stiepancasetia.ac.id)
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Robbins, S & Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT Indeks
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga
- Robbins S & Timothy. 2008. *Organizational Behaviour*. Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schieb, L. J. & Karabenick, S. A. 2011. *Teacher Motivation and Professional Development: A Guide To Resources. Math and Science Partnership-Motivation Assessment Program*. University of Michigan, Ann Arbor
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpretama Mandiri
- Soemanto. 2014. *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: Buku Seru
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sujak Abi, 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pres
- Sukmadinata dan Adimihardja. 1997. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syarifudin, A., S. 2020. *Implementasi pembelajaran daring untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagai dampak diterapkannya social distancing*. Jurnal Pendidikan Bahasa

- dan Sastra Indonesia. 5(1), 31-34.  
<https://journal.trunojoyoac.id/metalungua/article/view/7072>
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vroom Victor H. 1964, *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Son
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

