
THE EFFECT OF MOTIVATION AND ONLINE LEARNING ON TEACHER PERFORMANCE AT DARUL HIKMAH IT HIGH SCHOOL DURING THE COVID-19 PANDEMIC.

Oleh

H. Lukman Achmad¹, Erwin², Eka Sutisna³

^{1,2,3}Universitas Islam Jakarta, Indonesia

Email: ³Ekasutisna5432@gmail.com

Article History:

Received: 15-07-2022

Revised: 15-07-2022

Accepted: 22-08-2022

Keywords:

Motivation, Online Learning
and Performance

Abstract: *This research was conducted to determine the motivation and online learning process in SMA IT Darul Hikmah on teacher performance. The research method used in this study is multiple regression analysis to determine the effect of providing motivation and online learning on teacher performance. The results showed that simultaneously there was a significant positive effect between the variables of Work Motivation (X1) and Online Learning (X2) on Teacher Performance (Y), where $F_{\text{arithmetical}} > F_{\text{table}}$ that was $7.993 > 3.37$ and a significance of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. Judging from the value of the multiple correlation coefficient, $R = .549$, it means that the influence of Work Motivation and Online Learning on Teacher Performance is 0.549, which means that it has a strong, unidirectional, and positive influence. So the simultaneous test (F test) and the results of multiple correlation analysis, namely R, can be concluded that the variables of Work Motivation (X1) and Online Learning (X2) have a simultaneous positive and significant effect on Teacher Performance (Y). Then can the result of the magnitude of the contribution value of the influence of X1 and X2 on Y, namely: $KD = 0.302$. This means that the independent variable can explain the variation of the dependent variable by 30.2%, while the remaining 69.8% is explained by other factors.*

PENDAHULUAN

Profesi guru sebagaimana telah disebutkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1, menuliskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik baik itu pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, maupun pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Ini artinya seorang guru memiliki peran penting dalam menyukseskan pendidikan khususnya di Indonesia. Karena kualitas seorang guru sangat berkaitan erat dengan kualitas pendidikan di suatu negara. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak untuk meningkatkan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Dalam berbagai literatur juga banyak disebutkan bahwa kualitas sistem

pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru.

Guru merupakan garda terdepan dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian. Maka guru memiliki tuntutan untuk mempersiapkan segenap kemampuannya demi melaksanakan pendidikan dan bimbingan kepada anak didiknya. Guru harus memiliki berbagai kemampuan dalam kegiatan pembelajaran di antaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran. Tujuan pendidikan akan dapat tercapai dan terlaksana apabila seorang guru bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan dengan sepenuh hati (Heriyansyah, 2018).

Sutjipto mengatakan bahwa seorang guru adalah jabatan seorang profesional yang mempunyai citra di mata masyarakat dan ia menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak jadi panutan atau seorang teladan. Masyarakat akan melihat semua sikap dan perbuatan seorang guru yang dilakukannya sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pelayanannya, pengetahuannya, cara berpakaianya, cara bicaranya maupun cara bergaul, dengan siswanya, teman - temannya, dan anggota masyarakat, dan seorang guru akan menjadi perhatian masyarakat luas. Peranan seorang guru di masyarakat juga tidak bisa terlepas dari kualitas pribadi seorang guru serta kompetensi mereka dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Penghargaan terhadap seorang guru akan sulit untuk berperan dan mendapatkan kedudukan sosial yang tinggi jika seorang guru tidak memiliki kecakapan dan kompetensi di bidangnya. Dalam perspektif perubahan sosial, guru yang baik adalah guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya di dalam kelas dengan baik, tetapi juga harus berperan dalam memberikan tugas-tugas pembelajaran di luar kelas dan di dalam masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan kedudukan mereka sebagai seorang agen pembaruan, agen of change, berperan sebagai innovator, motivator, fasilitator, terhadap kemajuan dan pembaharuan dalam masyarakat.

Pembelajaran adalah sebuah proses atau suatu aktivitas yang dapat meningkatkan keterampilan, memperoleh pengetahuan yang luas, memperbaiki perilaku diri, memperbaiki sikap diri, dan memperkuat kepribadian dalam proses dari tidak tahu menjadi tahu. Belajar dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, tidak harus terjadi dalam kelas yang berarti formal, tetapi dapat secara informal serta non formal, dalam hal ini siswa mampu belajar di luar kelas dan dari berbagai hal seperti dari alam atau dari peristiwa sosial sehari-hari yang terjadi di sekitarnya. Oleh karena itu sesuai dengan kenyataan yang ada faktual atau fakta yang di alami oleh para siswa dalam proses belajar dan pendewasaan diri para siswa serta proses untuk memperoleh kemampuan berfikir. yang dimiliki oleh siswa. yang bertujuan agar siswa dapat memperoleh hikmah dan ilmu saat belajar.

Sejak ditemukannya kasus positif COVID-19 di Indonesia dan penanganan COVID-19 sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia, pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko penyebaran virus dengan menerapkan pembatasan jarak fisik.

Sesuai dengan imbauan Mendikbud, proses pembelajaran harus dilanjutkan melalui pembelajaran online dengan memanfaatkan teknologi. Awal Maret 2020 ditemukan kasus positif pertama covid-19 di Indonesia, pemerintah dengan cepat melakukan langkah penanganan penyebaran virus. Pada tanggal 13 Maret 2020 Presiden

Jokowi membentuk gugus tugas untuk penanganan secara dini terhadap virus Covid-19.

Selain berimbas pada sector ekonomi, pandemik covid-19 juga berdampak besar dalam sektor pendidikan. Terkait masalah Covid-19, Mendikbud mengeluarkan Surat Edaran nomor 4 tahun 2020 terkait dimulainya proses belajar dari rumah (SFH) dan beberapa aturan lain terkait proses ujian sekolah dan ujian kenaikan kelas yang ditiadakan, tahapan Penerimaan siswa baru, serta pengalokasian dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

Sesuai himbauan menteri pendidikan, proses pembelajaran dari sejak PAUD hingga pendidikan tinggi harus tetap berjalan dengan sistem belajar dari rumah/Study From Home (SFH) melalui pembelajaran secara daring dengan memanfaatkan teknologi. Pembelajaran daring merupakan salah satu alternatif pembelajaran dimasa pandemi.

Belajar secara daring artinya membutuhkan tambahan sarana prasarana berupa teknologi guna menunjang proses pembelajaran. Keberadaan laptop ataupun telepon pintar serta ketersediaan jaringan internet menjadi hal yang sangat penting. Guru juga bisa melakukan kegiatan tatap muka dengan siswa melalui kelas virtual yang dapat diakses dengan ketersediaan jaringan internet

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru menentukan kesuksesan dari proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri

Seorang guru mengemban amanat untuk mendidik, mengembangkan dan mengarahkan perkembangan murid. Kinerja guru dalam pembelajaran mencakup kinerja merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (Rachmawati, 2013).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, dievaluasi dan ditingkatkan kualitasnya karena guru mengemban tugas profesional, peningkatannya perlu dilakukan oleh pemerintah maupun guru itu sendiri. (Shilphy, :46)

LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi kajian berbagai literatur dan teori yang relevan dengan isu yang diangkat. Penulis menyajikan bagian ini dengan bahasa yang padat dan ringkas sehingga mampu mengarahkan hasil sintesis teori/riset terdahulu dan konsep-konsep penting lainnya ke model penelitian dan hipotesis yang dikembangkan. Untuk menulis subbab ini dengan baik, tata cara pengutipan berdasarkan APA Style 6th edition menggunakan program Mendeley.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016, hlm. 45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016, hlm. 598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: "cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku". Selain itu Supardi (2016, hlm. 46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: "hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan". Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu

kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016, hlm. 45).

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013, hlm. 16) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016, hlm. 45) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Fatah dalam Rachmawati (2013, hlm. 17) menjelaskan bahwa “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”. Ditegaskan pula bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai” (Priansa (2018, hlm. 79).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama..

Pengertian Pembelajaran Daring

Kata daring adalah singkatan dari gabungan dua kata yaitu kata dalam dan kata jaringan (Isman, 2016), pembelajaran daring adalah sebuah proses pembelajaran yang memanfaatkan koneksi internet pada saat pelaksanaannya. Pembelajaran daring juga bisa diartikan sebagai pendidikan formal yang dilaksanakan oleh sekolah/universitas yang peserta didiknya dan pengajar berada pada lokasi yang berbeda sehingga diperlukan sistem telekomunikatif yang interaktif sebagai media penyambung keduanya dan berbagai sumber daya yang diperlukan didalamnya. Pembelajaran daring atau yang lebih dikenal dengan nama online learning merupakan pembelajaran yang dilakukan dengan bantuan internet ataupun jaringan.

Pengertian pembelajaran daring menurut para ahli, diantaranya :

1. Menurut Jamaluddin, Ratnasih, Gunawan, & Paujiah, (2020), menyatakan bahwa pembelajaran daring merupakan proses transformasi pendidikan konvensional ke dalam bentuk digital sehingga memiliki tantangan dan peluang tersendiri.
2. Menurut Mulyasa (2013), memberikan argumen pembelajaran daring pada dasarnya adalah pembelajaran yang dilakukan secara virtual yang tersedia. Meskipun demikian, pembelajaran daring harus tetap memperhatikan kompetensi yang akan diajarkan.
3. Menurut (Bilfaqih & Qomarudin, 2015), berpendapat bahwa pembelajaran daring merupakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan dalam jaringan agar mencakup target yang luas.

Menurut Syarifudin (2020;18), pembelajaran daring untuk saat ini dapat menjadi sebuah solusi pembelajaran jarak jauh ketika terjadi bencana alam atau keadaan seperti social distancing. Dengan diaplikasikannya pembelajaran daring menjadikan kegiatan belajar mengajar dalam konteks tatap muka dihentikan sementara, dan diganti dengan sistem pembelajaran daring melalui aplikasi yang sudah tersedia. Pembelajaran daring mengedepankan akan interaksi dan pemberian informasi yang mempermudah peserta didik meningkatkan kualitas belajar. Selain itu, pembelajaran berbasis daring mempermudah satu sama lain, meningkatkan kehidupan nyata dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu pembelajaran daring sangat bermanfaat untuk kalangan pendidik dan peserta didik..

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam bekerja, seorang pegawai memerlukan suatu dorongan agar dapat bekerja secara maksimal. Dorongan yang timbul terbagi menjadi dua, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan yang berasal dari luar diri sendiri (orang lain). Dorongan dari dalam diri dihasilkan karena kesadaran diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Sedangkan dorongan yang berasal dari luar diri adalah rekan kerja yang membangkitkan motivasi sehingga dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dorongan yang diberikan oleh orang lain atau berasal dari diri sendiri disebut motivasi. Motivasi memiliki peran yang penting dalam mendorong dan memacu seseorang untuk melakukan aktivitas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya "menggerakkan".

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Sedamaryanti (2013:233), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, maka akan mencoba untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kuat dan penuh gairah. Dalam organisasi, motivasi diperlukan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat disederhanakan, motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tujuan organisasi tercapai.

Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan positif maupun tindakan negatif. Dapat dikatakan pula motivasi adalah suatu perilaku yang ditimbulkan sesuai dengan berjalanya waktu. Motivasi tidak hadir dalam begitu saja dalam diri manusia, tetapi perlu ditimbulkan atau dibangkitkan sehingga menjadi suatu niat untuk melakukan suatu perbuatan. Setelah dibangkitkan, motivasi perlu diarahkan agar menjadi motivasi yang positif. Motivasi yang positif tersebut perlu dipertahankan agar tidak berubah menjadi motivasi yang negatif, dan dipertahankan dalam waktu tertentu sesuai dengan yang diinginkan.

Diperkuat oleh pendapat Santoso Saroso (2017;98), "Motivasi adalah suatu atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu "(*spesifik goal directed way*)".

Motivasi adalah suatu bentuk kesukarelaan seseorang untuk bertindak dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan dorongan dari diri pegawai yang dikarenakan adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh pegawai tersebut. Artinya kemampuan untuk berusaha memenuhi kebutuhan akan mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal dan disertai kerelaan dalam bekerja.

Kesimpulan dari pendapat para ahli diatas, motivasi adalah perilaku yang memberikan landasan untuk bertindak dengan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan tertentu dan dipengaruhi oleh usaha dalam memuaskan kebutuhan individu.

Motivasi dalam bekerja dicerminkan seseorang ketika bekerja. Pegawai yang motivasinya tinggi maka akan mendapatkan prestasi yang tinggi. Dapat dilihat pula dari cara kerja yang dilakukan, akan sangat berbeda antara pegawai yang termotivasi dan pegawai yang tidak termotivasi. Pegawai yang tidak termotivasi tidak akan melakukan pekerjaan dengan maksimal, melainkan hanya mengerjakan sesuai dengan perintah saja.

Hamzah B. Uno (2013:72) menjelaskan, Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal Motivasi kerja dapat diartikan pula sebagai semangat kerja, yaitu semangat yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja. Dalam bekerja diperlukan semangat agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang optimal baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu.

Menurut Endang Sri Astuti (2010:67), motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Adanya suatu kebutuhan yang mendasar bagi setiap pegawai maka akan timbul tindakan atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Untuk memenuhi kebutuhannya, seorang pegawai perlu bekerja khususnya untuk memenuhi kebutuhan finansialnya. Oleh karena itu, dengan adanya kebutuhan maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dan memenuhi seluruh kebutuhannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2007:101), "*work motivation is the set of internal and external forces that causes an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors*". Diartikan secara bebas "Motivasi kerja adalah himpunan kekuatan-kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang pegawai untuk memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu."

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Resi Adelina Manullang (2017) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Jambi" ini dilakukan karena berawal dari adanya permasalahan berupa masih rendahnya kinerja guru di SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Jambi dimana terlihat bahwa sebagian besar guru tidak menyusun program perbaikan dan pengayaan yaitu terlihat bahwa setelah UAS dan UTS selesai dilakukan, maka guru tidak melakukan evaluasi untuk perbaikan masa yang akan datang. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan (1) untuk mengetahui kinerja guru di SMP 4 Tanjung Jambung Timur, (2) untuk mengetahui hasil belajar siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur, dan (3) untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan melalui

penyebaran kuisioner skala likert dengan menentukan indikator, variabel, dan dengan merumuskan setiap item dengan bentuk pertanyaan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan analisis teknis, pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Jambi, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa mengarah signifikan dengan menggunakan rumus Produk Momen diperoleh nilai hitung $> t$ tabel atau $4,940,00 > 2,228,00$, maka hasil penelitian dinyatakan dapat diterima.

2. Penelitian Nurlela (2017) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi di SMK Pasundan Kota Bandung" ini lakukan karena berawal dari adanya permasalahan berupa masih terdapatnya hasil belajar siswa yang masih belum mencapai kriteria belajar mengajar (KBM). Data yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari jumlah 87 orang siswa kelas X Akuntansi tahun pelajaran 2015/2016 di SMK Pasundan 1 Kota Bandung menunjukkan terdapat 16,09% siswa yang belum mencapai KBM atau belum tuntas. Sedangkan sebagian siswa dapat mencapai nilai KBM dan mencapai nilai diatas KBM yang telah ditentukan sebesar 83,91%. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan (1) untuk mendeskripsikan kinerja guru mata pelajaran akuntansi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, (2) untuk mendeskripsikan hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung, (3) untuk memverifikasi pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan mengenai fenomena yang diteliti yaitu kinerja guru dan hasil belajar siswa. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru akuntansi berpengaruh positif terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran akuntansi di SMK Pasundan 1 Kota Bandung.
3. Penelitian Asmawati (2018) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Lawu" ini lakukan karena berawal dari adanya permasalahan berupa rendahnya nilai matematika dibandingkan dengan nilai mata pelajaran lain untuk sebagian siswa dan variasi pemilihan metode/strategi pembelajaran matematika di sekolah yang terbatas. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap peningkatan skor hasil belajar matematika siswa, (2) untuk mengetahui seberapa besar usaha guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, (3) untuk mengetahui pengalaman mengajar guru dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan dengan kuisioner yang digunakan berupa kuisioner dan tes untuk hasil belajar. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja guru mempengaruhi peningkatan skor hasil belajar matematika siswa (2) Semakin besar usaha guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, semakin besar peluang guru untuk meningkatkan skor hasil belajar siswa (3) pengalaman mengajar guru turut memberikan kontribusi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.
4. Penelitian Faridatul Wasimah (2011) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Matematika di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung" ini lakukan karena berawal dari adanya permasalahan berupa penemuan fakta-fakta yang menunjukkan bahwa tidak sedikit siswa sekolah yang masih menganggap matematika

adalah pelajaran yang membuat stress, membuat pikiran bingung dan menghabiskan waktu. Tingkat ketertarikan atau minat siswa terhadap matematika itu sangatlah kurang. Selama ini matematika telah menjadi mata pelajaran yang menakutkan bagi para siswa, apalagi dalam Ujian Akhir Nasional (UAN) matematika menjadi salah satu penentu kelulusan dan kenyataan di lapangan bahwa mayoritas ketidakiulusan siswa ada pada mata pelajaran ini. Sehingga hal ini mengakibatkan semakin kuatnya pandangan siswa terhadap matematika sebagai mata pelajaran yang paling sulit. Oleh karena itu, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas belajar siswa khususnya prestasi belajar siswa. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru dengan prestasi belajar matematika di SMP Islam Sunan Gunung Jati (SGJ) Ngunut Tulungagung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru dengan prestasi belajar matematika di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung. Sehingga H_a yang berbunyi "terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru dengan prestasi belajar matematika di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung" diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja yang dilakukan oleh guru, maka akan meningkatkan prestasi belajar matematika siswa secara signifikan.

5. Penelitian Ciputra Try Laksono (2017) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas V se-Gugus Bima Tahun Ajaran 2015/2016" ini dilakukan karena berawal dari adanya permasalahan berupa masih rendahnya tingkat kinerja guru serta tingkat hasil belajar matematika yang diperoleh siswa. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan (1) untuk mengetahui tingkat kinerja guru, (2) untuk mengetahui tingkat prestasi belajar matematika siswa, (3) untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar matematika siswa. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan metode angket dan dokumentasi. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat kinerja guru termasuk kategori tinggi sebanyak 33,66% atau 34 siswa (2) Tingkat prestasi belajar Matematika termasuk dalam kategori tinggi 29,7% atau 30 siswa (3) Terdapat pengaruh signifikan antara kinerja guru terhadap prestasi belajar matematikasiswa SD Negeri kelas V semester ganjil se-Gugus Bima, Kecamatan Bagelen, Kabupaten Purworejo tahun ajaran 2015/2016 nilai Fregresi = 21,998 dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, artinya hipotesis yang berbunyi ada pengaruh antara kinerja guru terhadap prestasi belajar matematika diterima karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Kerangka Berpikir

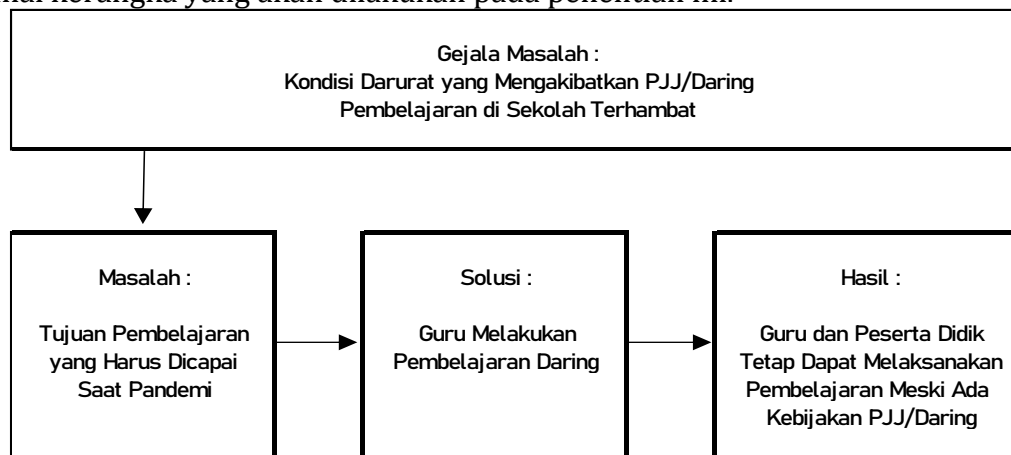
Dengan menerapkan sistem belajar online atau pembelajaran secara daring ini, terkadang menimbulkan beragam permasalahan yang dihadapi oleh guru, yaitu ketika guru tersebut tidak dapat memonitor proses pembelajaran secara langsung. Permasalahan lainpun juga timbul dari adanya sistem pembelajaran secara online ini yaitu akses informasi yang terkendala oleh jaringan yang mengakibatkan lambatnya untuk dapat memproses informasi. Terkadang siswa juga ketinggalan informasi karena jaringan yang susah dan tidak memadai. Akibatnya para siswa tersebut terlambat mengumpulkan suatu tugas yang

diberikan oleh guru. Bagi para siswa yang tidak dapat mengikuti pembelajaran online karena tidak memiliki fasilitas yang mendukung untuk mengikuti proses belajar online.

Penerapan proses pembelajaran daring ini juga membuat para pendidik berpikir kembali mengenai model dan metode pembelajaran yang akan digunakan. Yang pada awalnya guru tersebut sudah menyiapkan model dan metode pembelajaran yang akan digunakan, kemudian harus mengubah model dan metode pembelajaran tersebut. Berbagai perangkat pembelajaran jarak jauh pun dicoba dan digunakan. Sarana yang dapat digunakan sebagai perangkat pembelajaran online yaitu antara lain aplikasi zoom, e-learning, google classroom, whatsapp, youtube, maupun media lainnya. Sarana tersebut dapat dipergunakan secara maksimal sebagai perangkat dalam melangsungkan pembelajaran seperti di kelas.

Banyak kendala dihadapi oleh pihak sekolah, guru, peserta didik dan para orang tua. Salah satunya kebiasaan anak yang lebih fokus belajar saat dihadiri langsung dan mendengarkan penjelasan guru. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil belajar peserta didik, melihat proses dan kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh para guru juga belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan serta pemberian motivasi kepada para guru yang ada agar lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugasnya. Meskipun fasilitas pengajarannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkinerja baik, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal. Pada hakikatnya, kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal individu yang bersangkutan. Hal ini adalah salah satu faktor eksternal yang dialami para guru, tetapi secara profesional sang guru tetaplah guru yang harus bisa mengerahkan seluruh kemampuannya saat mentransfer pelajaran. Motivasi dan media pembelajaran daring sangat memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar.

Berdasarkan beberapa hal tersebut, peneliti menyimpulkan pada gambar berikut ini prihal kerangka yang akan dilakukan pada penelitian ini.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran
Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan di atas penulis menggunakan metode analisis kualitatif dengan suatu analisis berdasarkan pada fakta

pendapatan dan pemikiran yang rasional dan melihat teori yang digunakan serta penelitian terdahulu yang pernah dilakukan kemudian dilakukan analisis regresi liner Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru

Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pembelajaran Daring (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,993 > 3,37 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda $R = .549$ berarti adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru adalah 0.549 berarti mempunyai pengaruh yang kuat, searah, dan positif. Jadi uji simultan (uji F) dan hasil analisis korelasi berganda yaitu R dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pembelajaran Daring (X_2) berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Lalu dapat dilihat besarnya nilai kontribusi dari pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu: $KD = 0,302$. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 30,2%, sedangkan sisanya 69,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja Guru.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai $t = -2.701$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.01, dimana tingkat signifikan < 0.05 , sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan tidak sesuai dengan kebenarannya.

Pengaruh Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru

Pembelajaran Daring ialah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu Pihak Sekolah atau organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai $t = 3.535$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.001, dimana tingkat signifikan < 0.05 , sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel Pembelajaran Daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil Kinerja Guru SMAIT Yapid serta untuk membuktikan secara empiris apakah Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. total sampel yang digunakan sebanyak 40 responden atau Guru di SMAIT Yapid. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini Kinerja Guru di SMAIT Yapid sudah relatif tinggi. Berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Guru berdasarkan hasil perhitungan secara parsial adalah sebesar -85.7% artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Guru.
2. Pembelajaran Daring memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT Yapid. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil perhitungan secara parsial adalah sebesar 114,5%. Semakin tinggi pembelajaran daring, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja dan Pembelajaran Daring terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil perhitungan adalah sebesar 30.2% dan sisanya sebesar 69.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas guna peningkatan kinerja Guru di bagian Pusat Pengendalian Operasi pada kantor pusat Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), maka di sarankan sebagai berikut :

1. SMAIT Yapid. Sebaiknya meningkatkan pemberian Motivasi Kerja dan meningkatkan lagi Pembelajaran Daring dan sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan Kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di SMAIT Yapid.
2. Hendaknya, SMAIT Yapid dapat mendorong Guru nya dalam berinovasi dan mendukung pengambilan resiko dalam pekerjaan, serta menekankan pada Guru agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaannya.
3. Hendaknya promosi jabatan perlu ditingkatkan lagi, untuk itu, perlu adanya objektivitas serta kecermatan penilaian promosi dalam menetapkan Guru yang akan di promosikan jabatannya ke jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk penelitian berikutnya perlu menindak lanjuti dengan memperluas ruang lingkup, memperbanyak variabel, memperluas populasi dan sampel.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang Bahagia ini kami ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan dan memberikan bantuan sampai selesainya penelitian dengan waktu yang singkat.

Adapun para pihak yang kami maksud sebagai berikut:

1. Rektor Universitas Islam Jakarta
2. Para Wakil Rektor Universitas Islam Jakarta
3. Para Dekan Fakultas di lingkungan Universitas Islam Jakarta
4. SMA IT Darul Falah.
5. Para Bapak/Ibu Dosen Tim Peneliti

Para Mahasiswa yang telah bersedia mendampingi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Brahmasari, Ida Ayu dan Suorayetno, Agus. 2008. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol. 10, No. 2, September 2008 : 124-135.
- [3] Burhanuddin, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- [4] Dharmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*.
- [5] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [7] Hani, T. Handoko 1994 *Manajamen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- [8] Koesmono, H. Teman. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skla Menengah Di Jawa Timur”. Dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188 Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.
- [9] Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Martoyo, Susilo 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFF.
- [12] Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- [13] Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Dalam *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol.3, No. 6 Desember 2005 Palembang : Universitas Sriwijaya.
- [14] Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- [15] Rismawati. 2008. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan”. *Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- [16] Rivai, Ahmad. 2005. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gramedia.
- [17] Rivai, Veithzal. 2003. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Perusahaan STIEBII.
- [18] Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- [19] Saifuddin, Azwar. 1997. *Metode Penelitian*, Edisi I. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- [20] Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih*

- Komprehensif. Jakarta: Change Publication
- [21] Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- [22] Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- [23] Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN