

# PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 BAWOLATO

*By* DEVID JULI YANTI TELAUMBANUA

**PENGARUH EVALUASI KINERJA<sup>4</sup> DAN MOTIVASI KERJA  
GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN  
DI SMA NEGERI 1 BAWOLATO**

**SKRIPSI**



**OLEH :**  
**DEVID JULI YANTI TELAUMBANUA**  
NIM : 2320325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

**PENGARUH EVALUASI KINERJA <sup>4</sup>  
DAN MOTIVASI KERJA  
GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN  
DI SMA NEGERI 1 BAWOLATO**

**<sup>21</sup>  
SKRIPSI**

Diajukan Kepada :  
Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

**DEVID JULI YANTI TELAUMBANUA  
2320325**

**<sup>39</sup>  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era perkembangan zaman saat ini pendidikan sangatlah penting karena pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu negara, dan guru berperan sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, karena mereka memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik., tentunya dalam hal ini mutu pendidikan disetiap daerah harus diperhatikan. SMA Negeri 1 Bawolato, sebagai lembaga pendidikan menengah di wilayahnya, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi muda yang berkualitas. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat kekhawatiran terkait dengan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah evaluasi kinerja dan motivasi kerja para guru di sekolah ini.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 menyebutkan “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, dasar dan menengah”. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan dengan kualifikasi akademik maupun kompetensi lainnya yang sejalan dengan ilmu pengetahuan.

Menurut Aditya & Ismanto, (2020:8) evaluasi kinerja guru merupakan proses yang penting dalam menilai sejauh mana guru-guru dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menciptakan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem Pendidikan. Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara jelas, memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang tertarget. Peningkatan kualitas pengajaran guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terelakkan antara evaluasi guru dan hasil belajar

Menurut Andika (2019:741), motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Yang artinya bahwa motivasi sangat berperan penting dalam setiap tindakan yang diambil atau dilakukan oleh setiap individu, selain itu motivasi juga mampu mempengaruhi kualitas kinerja setiap individu.

Amiruddin Siahaan dkk (2023:3840-3841) “Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya”. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang dan produk jasa. Demikian halnya dalam pendidikan mutu merupakan bagian penting untuk diperhatikan. Dalam suatu pendidikan ada dua hal yang penting yaitu mengenai kualitas dan kuantitas.

Namun dalam kenyataannya, ada banyak lembaga pendidikan yang lebih mementingkan kuantitas saja tanpa mempertimbangkan segi kualitasnya. Misalnya, orientasi mutu lembaga pendidikan hanya dilihat dari banyaknya peserta didik yang meminati lembaga pendidikan tersebut ataupun banyaknya peserta didik yang naik kelas. Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik.

SMA Negeri 1 Bawolato merupakan salah satu sekolah menengah atas di Kabupaten Nias yang memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sama halnya dengan lembaga pendidikan pada umumnya SMA N. 1 Bawolato juga berusaha menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang mampu bersaing dengan peserta didik di sekolah-sekolah lain.

Berdasarkan data sekolah, prestasi belajar peserta didik SMA Negeri 1 Bawolato masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam proses pembelajaran di sekolah tersebut.

Berikut data sementara yang peneliti dapatkan :

**Tabel 1.1 Data Proses Pembelajaran**

Data	Persentase
Rasio Siswa Rombel	36.62
Rasio Siswa Ruang Kelas	40.29
Rasio Siswa Guru	17.56
Persentase Guru Kualifikasi	79.49
Persentase Guru Sertifikasi	48.72
Persentase Guru PNS	17.95
Persentase Ruang Kelas Layak	80

**Tabel 1.2 Tenaga Kependidikan**

Status	Jumlah
Total	44
PNS	8
Honor	36

**Tabel 1.3 Siswa**

Tingkat	Jumlah
Total	685
10	245
11	234
12	206

**Tabel 1.4 Sarana Prasarana**

a. Ruang Kelas

Kondisi	Jumlah
Total	17
Baik	6
Rusak Ringan	4
Rusak Sedang	7

Rusak Berat

0

b. Laboratorium

Laboratorium	Kondisi				Jumlah
	Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
Total	3	0	0	2	5
IPA	3	0	0	1	4
Bahasa	0	0	0	0	0
IPS	0	0	0	0	0
Komputer	0	0	0	1	1

c. Perpustakaan

Kondisi	Jumlah
Total	1
Baik	0
Rusak Ringan	0
Rusak Sedang	1
Rusak Berat	0

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru, salah satu faktor yang diduga menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato adalah evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru. Hal ini diketahui karena masih banyak guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan masih ada guru yang kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Evaluasi kinerja yang dilaksanakan di SMA N.1 Bawolato kurang efektif, hal ini digambarkan dengan terdapatnya guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusannya yang dimana guru bahasa inggris yang seharusnya mengampu mata pelajaran bahasa inggris malah mengajar mata pelajaran sejarah. Kemudian selain itu hal yang masih sering terjadi di SMA Negeri 1 Bawolato adalah terdapatnya guru yang datang tidak tepat waktu di sekolah dan didalam kelas untuk mengajar. Serta ditambah dengan sarana prasarana yang masih terbilang kurang memadai

hal ini dapat dilihat dari segi fasilitas yang ada di dalam ruangan kelas seperti meja dan kursi yang masih terdapat kekurangannya di masing-masing kelas, alat bantu mengajar seperti proyektor, infokus dan kipas angin tidak ada disetiap kelas. Sehingga hal ini menyebabkan adanya ketidak nyamanan dalam kelas, selain di ruang kelas fasilitas yang masih perlu di perhatikan di sekolah ini adalah ruang lab dimana fasilitas yang ada di dalam ruangan ini masih kurang lengkap.

Selain itu juga motivasi guru di SMA N.1 Bawolato masih rendah dimana masih ada guru yang kurang pemahaman tentang kemajuan teknologi dalam mengikuti kurikulum mengajar dan kurangnya kreativitas dalam mengajar sehingga hal ini berdampak pada prestasi peserta didik. Dimana siswa/i kurang semangat dalam mengikuti proses belajar mengajar yang berlangsung didalam kelas.

Dari hasil observasi, pengamatan dan uraian yang sudah peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Bawolato, yang merupakan lokasi penelitian yang terlebih dahulu sudah diamati oleh peneliti. Peneliti menemukan beberapa fenomena. Adapun fenomena/GAP yang terjadi "Pelaksanaan evaluasi kinerja yang kurang efektif, terdapatnya guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusannya, kurangnya disiplin waktu, fasilitas yang kurang memadai motivasi kerja yang rendah, kurangnya pemahaman tentang kemajuan teknologi dalam mengikuti kurikulum belajar, serta kurangnya kreativitas dalam pengajaran" sehingga hal ini menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang merupakan refleksi dari berbagai isu yang kompleks dalam sistem pendidikan.

Secara keseluruhan, tantangan-tantangan tersebut mencerminkan kompleksitas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mengatasinya, diperlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Peningkatan disiplin waktu dapat dilakukan melalui penguatan regulasi dan penegakan aturan yang ketat di lingkungan sekolah. Meningkatkan motivasi kerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menyediakan peluang pengembangan profesional bagi guru. Pemahaman tentang teknologi harus ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop yang berkelanjutan bagi guru dan siswa. Terakhir, mendorong kreativitas dalam



pengajaran dapat dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk bereksperimen dengan metode baru serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inovasi dalam pengajaran.

Dari hasil pengamatan yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti dilokasi penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 BAWOLATO.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut Suriasumantri (2020) “Identifikasi masalah merupakan sebuah tahap awal dari penguasaan masalah dimana objek dalam suatu jalinan tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah. Oleh sebab itu identifikasi masalah penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat mutu pendidikan yang belum maksimal: Terdapat indikasi bahwa mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat tercermin dari hasil tes akademik siswa dan rendahnya persentase siswa yang diterima di perguruan tinggi negeri. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin waktu, kurangnya pemahaman tentang kemajuan teknologi dalam mengikuti kurikulum belajar, fasilitas yang kurang memadai serta kurangnya kreativitas dalam dalam proses pembelajaran”.
2. Penerapan evaluasi kinerja guru yang kurang efektif: Evaluasi kinerja guru belum dilakukan secara sistematis atau efektif di SMA Negeri 1 Bawolato umpan balik yang diberikan kepada guru tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran.
3. Motivasi kerja guru yang rendah sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan masih terdapat banyak kekurangan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi dan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Maka pada penelitian ini

masalah yang diteliti hanya terkait dengan kurangnya disiplin waktu, motivasi kerja yang rendah, kurangnya pemahaman tentang kemajuan teknologi dalam mengikuti kurikulum belajar, fasilitas yang kurang memadai serta kurangnya kreativitas dalam pengajaran”

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Se jauh mana pengaruh evaluasi kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato?
2. Se jauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato?
3. Se jauh mana pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hasil atau bagaimana sesuatu akan diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh evaluasi kinerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato.
2. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato.
3. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi S-1 dalam mata kuliah konsentrasi mengenai manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Universitas Nias khususnya fakultas ekonomi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambahkan wawasan tentang analisis pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja dosen dan pegawai.

3. Bagi instansi atau objek penelitian terkait hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah atau instansi terkait yang dalam hal ini dikhususkan kepada guru di SMA N.1 Bawolato.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang pengaruh evaluasi kinerja terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

**TINJAUAN PUSTAKA****2.1 Konsep Evaluasi Kinerja****2.1.1 Pengertian Evaluasi**

Menurut Arikunto & Jabar (2018:82) “mengatakan bahwa evaluasi adalah proses pencarian dan pemberian informasi yang dimanfaatkan untuk pengambilan maupun alternatif keputusan”. Artinya evaluasi bukan hanya tentang pengumpulan data semata, tetapi juga tentang penggunaan informasi yang diperoleh untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas suatu program atau kebijakan. Evaluasi yang baik harus memberikan informasi yang relevan, akurat, dan bermakna, serta harus memperhitungkan kebutuhan dan perspektif para pemangku kepentingan yang terlibat.

Evaluasi dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk bidang. Contohnya dalam bidang evaluasi kinerja, untuk berjalannya sebuah organisasi maka diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Hal ini dikarenakan evaluasi kinerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja untuk pimpinan maupun bawahan – bawahannya. Berdasarkan pendapat dan pengertian diatas maka dapat dipahami bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari informasi yang berguna untuk membuat penilaian terhadap kelayakan suatu program termasuk dari perencanaan, implementasi hingga hasil suatu kebijakan terhadap sebuah program.

**2.1.2 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja guru mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual , tingkat organisasi dan kelompok kerja. Guru sangat menentukan manajemen yang ada dalam intansi pendidikan, yang artinya

kinerja yang dilakukan sesuai dengan harapan akan terwujud bila guru mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan disekolah.

Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dari beberapa pendapat diatas antara evaluasi dan kinerja dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja guru dalam suatu instansi pendidikan dengan melakukan perbandingan terhadap uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Dessler (2015:322), mengatakan bahwa “penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik”.

Evaluasi kinerja biasanya dapat dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu kali dalam setahun, dengan diterapkannya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas pokoknya. Apabila tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dilakukan dengan baik dan benar maka hal ini dapat memberikan manfaat yang sangat besar bagi organisasi. penilaian kinerja seseorang dilakukan untuk mengetahui kelemahan yang terjadi dan tindakan apa yang sudah dilakukan dan akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik dari pelaksanaan evaluasi kinerja yaitu untuk dalam membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan – keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan organisasi.

Dalam arti lain evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dalam pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang dengan standar kinerja atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja pada dasarnya

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme seseorang telah menjalankan fungsinya. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai dan mencari jenis perlakuan yang tepat sehingga seseorang dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan harapan. Ketepatan seseorang dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti berpendapat bahwa evaluasi kinerja merupakan proses mengukur atau menilai kinerja seseorang secara sistematis yang dimana hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dan sejauh mana seseorang sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

### **2.1.3 Tujuan Evaluasi Kinerja**

Menurut Marwansyah (2016:232), menyatakan “tujuan penilaian kinerja terdiri dari faktor adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik
- c. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) Secara umum tujuan evaluasi kinerja meliputi berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan pengembangan individu. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari evaluasi kinerja:

- a. Mengukur kinerja seseorang  
Yang artinya dalam hal ini dilakukan penilaian sejauh mana karyawan telah mencapai target dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi, kemudian memberikan gambaran yang objektif tentang apa saja pencapaian dan kontribusi setiap karyawan.

b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan

Dalam hal ini perlu dilakukan identifikasi area di mana karyawan unggul dan area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Kegiatan ini akan membantu karyawan memahami kekuatan mereka dan bagaimana mereka dapat memanfaatkannya secara efektif.

c. Memberikan umpan balik konstruktif

Maksud dari tujuan ini yaitu memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka. Kemudian mendorong komunikasi terbuka antara karyawan dan manajer mengenai harapan dan pencapaian.

d. Menetapkan tujuan dan rencana pengembangan

Dalam evaluasi kinerja tentu perlu dilakukan penetapan tujuan yang spesifik dan realistis untuk periode evaluasi berikutnya. Sehingga mengembangkan rencana pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.

e. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Artinya melakukan identifikasi hambatan kinerja dan mengembangkan strategi untuk mengatasi hambatan tersebut. Kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional melalui umpan balik dan penetapan target yang jelas yang sudah ditentukan sebelumnya.

f. Memastikan kesesuaian dengan nilai dan tujuan organisasi

Artinya memastikan bahwa kinerja karyawan selaras dengan nilai-nilai dan tujuan strategis organisasi. Kemudian mendorong perilaku yang mendukung budaya dan misi organisasi.

g. Mengurangi ketidakpastian dan konflik

Artinya ketika dilaksanakan evaluasi kinerja dalam sebuah organisasi maka hal itu akan mengurangi ketidakpastian dengan memberikan kriteria yang jelas dan objektif untuk penilaian kinerja. Serta meminimalkan konflik dengan mendokumentasikan kinerja secara sistematis dan adil.

h. Meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan

Secara tidak langsung ketika organisasi melaksanakan evaluasi kinerja

maka hal itu akan meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian mereka. Serta meningkatkan retensi karyawan dengan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karir dan kesejahteraan mereka.

#### **2.1.4 Manfaat Evaluasi Kinerja**

Menurut Nur'Aini (2020:25) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut
12. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai

Sedangkan menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan “Bahwa manfaat dari evaluasi ini dapat berguna untuk suatu perusahaan karena evaluasi kinerja memiliki beberapa manfaat yang berperan besar bagi perkembangan perusahaan. Beberapa manfaat evaluasi kinerja yang terlihat signifikan antara lain adalah :



1. Dapat meningkatkan komunikasi antara manajer dan karyawan.
2. Dapat meningkatkan kepuasan dan retensi kerja.
3. Dapat meningkatkan kinerja karyawan dan profitabilitasnya.
4. Dapat mengidentifikasi kandidat karyawan yang akan dipromosikan.
5. Dapat menjadwalkan pelatihan kerja bagi karyawan.
6. Dapat meningkatkan budaya dan etis kerja perusahaan.

#### **2.1.5 Indikator Evaluasi Kinerja**

Indikator kinerja merupakan nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome. Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

##### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

### 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

#### **2.1.6 Bentuk-Bentuk Evaluasi Kinerja**

Menurut Dina dkk (2022:3-4) Model evaluasi kinerja guru yang efektif harus mampu memberikan gambaran yang holistik dan akurat tentang berbagai aspek kinerja guru yang mencakup kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah secara

keseluruhan. Berikut adalah beberapa komponen yang dapat dimasukkan dalam desain model evaluasi :

1. Kemampuan Mengajar
  - a. Metode Pengajaran: Menilai keberagaman metode pengajaran yang digunakan oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Ini mencakup pendekatan, strategi, dan kreativitas dalam penyampaian materi.
  - b. Evaluasi Efektivitas Pengajaran: Mengukur sejauh mana guru dapat mencapai tujuan pembelajaran dan menyampaikan materi dengan cara yang dapat dipahami dan dinikmati oleh siswa.
2. Interaksi dengan Siswa
  - a. Hubungan Guru-Siswa: Mengevaluasi kualitas hubungan interpersonal antara guru dan siswa, termasuk kemampuan guru dalam membangun kepercayaan, mendengarkan, dan memberikan dukungan kepada siswa.
  - b. Responsivitas terhadap Kebutuhan Siswa: Mengukur sejauh mana guru mampu merespons kebutuhan dan gaya belajar individu siswa.
3. Pengembangan Kurikulum
  - a. Desain Kurikulum: Mengevaluasi kontribusi guru dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan perkembangan peserta didik dan kebutuhan masyarakat.
  - b. Implementasi Kurikulum: Menilai sejauh mana guru mampu mengimplementasikan kurikulum secara efektif dalam proses pembelajaran.
4. Kontribusi terhadap Pengembangan Sekolah
  - a. Partisipasi dalam Pengembangan Sekolah: Mengukur sejauh mana guru aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan pengembangan sekolah, seperti pelatihan, diskusi, dan inisiatif peningkatan mutu.
  - b. Keterlibatan dalam Proyek Sekolah: Menilai kontribusi guru dalam proyek-proyek pengembangan sekolah yang dapat meningkatkan atmosfer belajar dan menghasilkan perubahan positif.
5. Evaluasi Diri dan Pengembangan Profesional
  - a. Refleksi Diri: Mengevaluasi kemampuan guru untuk melakukan refleksi diri terhadap praktik mengajarnya dan mengidentifikasi area

pengembangan.

- b. Partisipasi dalam Kegiatan Pengembangan Profesional: Menilai sejauh mana guru aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dengan memasukkan elemen-elemen ini ke dalam model evaluasi, kita dapat mengukur dan mendorong perkembangan holistik guru, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Model ini harus bersifat fleksibel, dapat disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan konteks pendidikan yang berbeda.

35

### 2.1.7 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja

Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan

perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Afandi (2018), menyebutkan delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, yaitu:

1. Kemampuan,
2. kepribadian dan minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
5. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
6. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
7. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
8. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
9. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

Menurut Hofmann, David & Jones, Lisa yang dikutip oleh Mardiana dan Syarif (2018) tentang faktor-faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan kerja Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan kecakapan teknis. Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan.
2. Disiplin Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan berperilaku dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan pulang kerja.
3. Tanggungjawab Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang

digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.

4. Kerjasama Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.
5. Kreatifitas Mengacu pada kemampuan karyawan untuk bersikap dan mencoba hal-hal yang baru dengan mengawasi resiko yang menjadi penyebab utama.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku Manajemen Kinerja kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Dari penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa dari teori yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh orang itu sendiri, tetapi juga oleh banyak faktor yaitu dari orang lain dan fasilitas bahwa hal ini berasal dari dorongan dan bimbingan dari mendukung pekerjaan seseorang.

24

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2018:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Selanjutnya menurut Wahjono (2010:79) motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat paya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upayaitu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Selanjutnya Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Selanjutnya menurut syahyuti (2010:93) motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari penjelasan para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya sesuai yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja**

dalam buku Hasibuan (2013:146), motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, berikut beberapa tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi yang diraih. Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
3. Peluang untuk maju. Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.



4. Kemungkinan pengembangan karier. Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Tanggung jawab Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.
6. Pengakuan orang lain Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **2.2.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan. Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan

dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontra produktif.

Menurut Sutrisno (2016: 116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :

- Kondisi lingkungan bekerja
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang fleksibel

### **2.2.5 Dampak Motivasi**

Menurut Yusuf (2019: 499) pada umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi karena mereka melihat hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan, dan/atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika seorang menginginkan individu yang bermotivasi tinggi, ia

harus melakukan hal yang diperlukan untuk memperkuat hubungan tersebut. Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi individu maka akan makin positif kinerja individu dan organisasi.

### **2.3 Mutu Pendidikan**

#### **2.3.1 Pengertian Mutu Pendidikan**

Menurut Majid (2022:15) Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Arab yaitu “*khasana*” yang artinya baik, dalam bahasa Inggris *quality* artinya mutu, kualitas. Dalam kamus besar bahasa Indonesia mutu adalah ukuran, baik buruk suatu benda taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb). Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan mutu pendidikan dari segi proses dan hasil mutu pendidikan dapat dideteksi dari ciri-ciri sebagai berikut: kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas. Menurut Mujammil mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar semaksimal mungkin.

Menurut A.Siahaan dkk (2023:342) Mutu adalah ukuran relatif dari kebendaan. Mendefinisikan mutu dalam rangka kebendaan sangat umum sehingga tidak menawarkan makna oprasional. Secara oprasional mutu produk atau jasa adalah sesuatu yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan. Sebenarnya mutu adalah kepuasan pelanggan. Ekspektasi pelanggan bisa dijelaskan melalui atribut-atribut mutu atau hal-hal yang sering disebut sebagai dimensi mutu. Oleh karena itu, mutu produk atau jasa adalah sesuatu yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan dalam delapan dimensi mutu.

Menurut Armand V. Feigenbaum (1989:7) mutu adalah keseluruhan gabungan karakteristik produk dan jasa dari pemasaran rekayasa, pembikinan dan pemeliharaan yang membuat produk dan jasa yang digunakan untuk memenuhi harapan-harapan pelanggan.

Sedangkan menurut Supriono (2002: 377) mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu. Mutu dapat didefinisikan sebagai tingkat keunggulan. Jadi mutu adalah ukuran relatif kebaikan. Secara operasional, produk bermutu adalah produk-produk yang memenuhi harapan pelanggan.

Dari beberapa pendapat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa mutu adalah suatu nilai atau kualitas yang baik yang melebihi standar yang sudah ditetapkan baik itu dalam diri manusia maupun didalam sebuah produk atau jasa.

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik dibagian rohani atau dibagian jasmani. Menurut UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut Prof. H. Mahmud Yunus dan Martinus Jan Langeveld mengatakan pendidikan adalah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi.

Menurut H. Horne, pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi (terwujud) dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia. Setiap negara maju tidak akan pernah terlepas dengan dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan dan mengharumkan negaranya. Pendidikan merupakan faktor penting bagi masyarakat, demi maju mundurnya kualitas masyarakat atau bangsa sangat bergantung pada pendidikan yang ada pada rakyat bangsa tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Harahap dan Poerkatja, pendidikan adalah usaha yang secara sengaja dari orang tua yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dari segala perbuatannya.

### 2.3.2 Karakteristik Mutu Pendidikan

Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu.

- a. Kinerja (performan).
- b. Waktu wajar (timelines)
- c. Handal (reliability).
- d. Data tahan (durability)
- e. Indah (aesteties).
- f. Hubungan manusiawi (personal interface)
- g. Mudah penggunaanya (easy of use)
- h. Bentuk khusus (feature)
- i. Standar tertentu (comformence to specification)
- j. Konsistensi (concistency) k. Seragam (uniformity)
- k. Mampu melayani (serviceability)
- l. Ketepatan (acuracy)

### 2.3.3 Prinsip Mutu Pendidikan

Majid, (2022:19). Peningkatan mutu pendidikan bagi sebuah lembaga pendidikan saat ini merupakan prioritas utama. Hal ini bagian terpenting dalam membangun pendidikan yang berkelanjutan, oleh karena itu para tenaga pendidik/kependidikan harus memiliki sebuah prinsip manajemen dalam melakukan taraf perubahan atau pembangunan kearah pendidikan yang bermutu.

Menurut Hensler dan Brunell ada empat prinsip utama dalam manajemen mutu pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Prinsip Pelanggan, mutu tidak hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu, tetapi mutu tersebut ditentukan oleh pelanggan.
- b. Respect Terhadap Setiap Orang, dalam sekolah yang bermutu kelas dunia, setiap orang di sekolah dipandang memiliki potensi.
- c. Manajemen Berdasarkan Fakta, sekolah harus berorientasi pada fakta, maksudnya setiap keputusan selalu didasarkan pada fakta, bukan pada perasaan (felling) atau ingatan semata.

- d. Perbaikan Secara Berkala, agar dapat sukses setiap sekolah perlu melakukan sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan.

#### **2.3.4 Ruang Lingkup Mutu Pendidikan**

Menurut Siahaan dkk (2023:6934) Pendidikan yang berkualitas dapat menunjuk kepada kualitas proses dan kualitas produk. Pendidikan disebut bermutu dari segi proses jika proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, dan ditunjang oleh sumber daya (manusia, dana, sarana, prasarana) yang wajar. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh kualitas masukannya. Logikanya, proses pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula. Jadi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus mempunyai harapan yang tinggi terhadap siswa, bukan berebut jabatan dan selalu merasa paling benar.

#### **2.3.5 Indikator Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan merujuk pada kualitas pendidikan yang mencakup berbagai aspek, seperti kurikulum yang relevan, dukungan pemerintah, kepemimpinan dan kinerja guru.

##### **1. Dukungan Pemerintah**

Salah satu amanat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Indonesia harus dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa adalah dengan cara meningkatkan mutu pendidikan serta pemerataanya pada setiap wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pemerintah baik pusat maupun daerah memiliki perannya masingmasing.

Sagala (2011:83) mengungkapkan adanya dukungan pemerintah pusat kaitannya dengan standarisasi, dukungan pemerintah provinsi dan kabupaten/ kota kaitannya dengan pelayanan anggaran dan fasilitas sekolah. Selain penyediaan sarana dan sumberdaya manusia, peranan lainnya dari pemerintah yang tak kalah pentingnya ialah memastikan bahwa penyelenggaran pendidikan bebas dari kepentingan, intervensi

serta hal-hal lainnya yang dapat mengganggu dan menghambat tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu. Untuk itu maka diperlukan komitmen yang kuat dan berkelanjutan dari pemerintah baik pemerintah pusat, provinsi maupun daerah.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip Mesiono (2012: 66) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Artinya pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang penuh dengan kekeluargaan dengan bawahan. Sebagai pemimpin di dalam sekolah maka Kepala Sekolah dituntut agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu apalagi pada zaman sekarang ini yang serba dinamis dan perubahan-perubahan harus direspon cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan stakeholder pendidikan sehingga menciptakan lulusan-lulusan terbaik.

Siahaan dkk (2006: 109-111) menyatakan intelegensia manajerial/ kepala sekolah yang harus dimiliki kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) mencipta, (2) merencanakan, (3) mengorganisasikan, (4) berkomunikasi, (5) memotivasi, (6) mengevaluasi. Enam intelegensia tersebut merupakan mutlak diperlukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien.

## 3. Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan (proses pembelajaran), karena guru orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Untuk itu guru harus mampu bekerja dengan baik sehingga peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan

fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi. Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan ujung tombak pendidikan.

Sagala, (2011: 99). Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta (2005: 179) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya antara lainyaitu :

1. kepemimpinan Kepala sekolah,
  2. budaya/ iklim sekolah,
  3. harapan- harapan, dan
  4. kepercayaan personalia sekolah.
4. Kurikulum yang Relevan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum merupakan suatu sistem yang memiliki komponenkomponen tertentu.

Sudarsyah dan Nurdin (2010:191) menjelaskan komponen-komponen kurikulum terdiri dari tujuan, isi, metode dan evaluasi. Sudarsyah dan Nurdin (2010:191) mengungkapkan landasan pokok dalam pengembangan kurikulum dikelompokkan dalam empat jenis yaitu landasan filosofis, landasan psikologis, landasan sosiologis, dan landasan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).



### **2.3.6 Faktor-Faktor Mutu Pendidikan**

Haryati, (2023:33-34) mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan dapat di tingkatkan :

- a. Kepemimpinan yang positif dan kuat. Tidak dapat di pungkiri, bahwa faktor kepemimpinan yang di terapkan sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan.
- b. Harapan yang tinggi : Tantangan bagi berfikir siswa. mutu pendidikan dapat di peroleh jika harapan yang di terapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompetisi mencapai tujuan pendidikan.
- c. Monitor terhadap kemajuan siswa. aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa tak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring.
- d. Tanggungjawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah. Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggungjawab, disiplin, kreatif, dan trampil.
- e. Intensif dan hadiah. Penerapan pendidikan yang memberikan hadiah dan intensif bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa.
- f. Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah. Faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi dari tanggungjawab pendidik.
- g. Perencanaan dan pendekatan yang konsisten. Pelaksanaan mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik apabila ada faktor yang satu dengan yang lainnya saling melengkapi dan saling berhubungan.

Pelaksanaan mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik apabila ada faktor yang satu dengan yang lainnya saling melengkapi dan saling berhubungan. Menurut Idris dan Jamal (2014: 28) yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah:

- a. Faktor Tujuan Tujuan dalam pendidikan merupakan sesuatu yang hendak dicapai dari pembelajaran yang dilakukan. Tujuan dalam pendidikan ini berfungsi sebagai arah pendidikan, tujuan sebagai titik akhir, tujuan sebagai titik pangkal untuk mencapai tujuan lain dan memberi nilai pada

usaha yang dilakukan. Untuk itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan maka faktor tujuan ini perlu diperhatikan. Sebab mutu suatu lembaga pendidikan yang berpegang pada tujuan sehingga mampu menghasilkan output yang berkualitas, sesuai dengan arah/sasaran yang harus dicapai oleh institusi/lembaga pendidikan.

- b. Faktor Guru (pendidik) Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus benar-benar membawa peserta didiknya kepada tujuan yang ingin dicapai. Guru harus mampu mempengaruhi siswanya. Guru harus berpandangan luas dan tentunya juga mempunyai empat kompetensi dasar yang harus dikuasai yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan kompetensi profesional. Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan. Oleh karena perannya yang begitu penting dalam peningkatan mutu pendidikan, maka kualitas guru harus terus ditingkatkan dengan cara: 1) Meningkatkan pengetahuan guru melalui penataran, kursus, tugas untuk belajar, dsb; 2) Mengadakan musyawarah antar guru dan semua warga madrasah dalam memecahkan suatu masalah/meningkatkan mutu pendidikan; 3) Mengaktifkan guru melalui pemantauan proses pembelajaran yang dilaksanakan; 4) Mengadakan studi perbandingan dengan madrasah yang sudah maju dengan harapan dapat memberi masukan yang berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan.
- c. Faktor Peserta Didik Peserta didik atau siswa merupakan objek dari pendidikan, sehingga mutu pendidikan yang akan dicapai tidak akan lepas dengan ketergantungan terhadap kondisi fisik tingkah laku dan minat bakat dari anak didik.
- d. Faktor Alat Faktor alat atau alat pendidikan dengan segala usaha atau tindakan dengan sengaja digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu alat pendidikan keberadaannya sangat penting dalam suatu pembelajaran seperti sarana dan prasarana serta kurikulum.
- e. Faktor Lingkungan atau masyarakat Kemajuan pendidikan sedikit banyak

dipengaruhi oleh masyarakat termasuk orang tua siswa, karena tanpa adanya bantuan dan kesadaran dari masyarakat tentunya akan sulit untuk melaksanakan peningkatan mutu pendidikan. Sekolah dan masyarakat merupakan dua kelompok yang tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi satu sama lainnya. karena itu dibentuklah komite sekolah berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan yang bertugas memberi pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijaksanaan pendidikan, mendukung penyelenggaraan pendidikan, mengontrol, mediator antara pemerintah, dan masyarakat. Disamping itu juga berfungsi mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap pendidikan yang bermutu, melakukan kerjasama dengan masyarakat, menampung dan menganalisa aspirasi, memberi masukan, mendorong orangtua, murid dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan, menggalang dana masyarakat dan melakukan evaluasi.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal sebagai perbandingan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

20

**Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Adella Riyanti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri Se-Kota Bandar Lampung	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yakni motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerjaguru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja guru, sehingga

- sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.
2. Khoiril Amani (2023) Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan Kualitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang mengikuti program ini mengalami peningkatan dalam keterampilan kepemimpinan, memperkuat hubungan antar-staf, dan memfasilitasi inovasi dalam pembelajaran. Faktor-faktor kontekstual, seperti dukungan sekolah dan komitmen staf, juga memainkan peran penting dalam keberhasilan program.
  3. Mas Ning Zahroh (2017) Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Kualitatif Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Secara teoritis dari hasil pembahasan penelitian

Pendidikan Di  
Yayasan Al  
Kenaniyah  
Jakarta Timur

ini di harapkan  
memberikan kontribusi  
ilmiah bagi  
perkembangan  
keilmuan, Memberikan  
masukan kepada  
sekolah tersebut dan  
sekolah lain dalam hal  
Kinerja Guru dalam  
meningkatkan mutu  
pendidikan, Bahan  
evaluasi bagi Yayasan  
Pondok Al Kenaniyah  
untuk memberikan  
pelayanan mutu  
pendidikan yang lebih  
baik, Bagi Peneliti  
diharapkan menjadi  
sumbangsih dan  
menambah pustaka bagi  
kajian pendidikan  
selanjutnya.

4. Deva Pengaruh Kuantitatif Hasil penelitian  
Darnitasari Motivasi Kerja menunjukkan bahwa (1)  
(2020) Terhadap Gambaran motivasi  
Kinerja Guru Di kerja guru di SMK  
Smk Negeri Se- Negeri se-Kota  
Kota Makassar Makassar berada pada  
kategori tinggi, (2)  
Gambaran kinerja guru  
di SMK Negeri se-Kota

Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

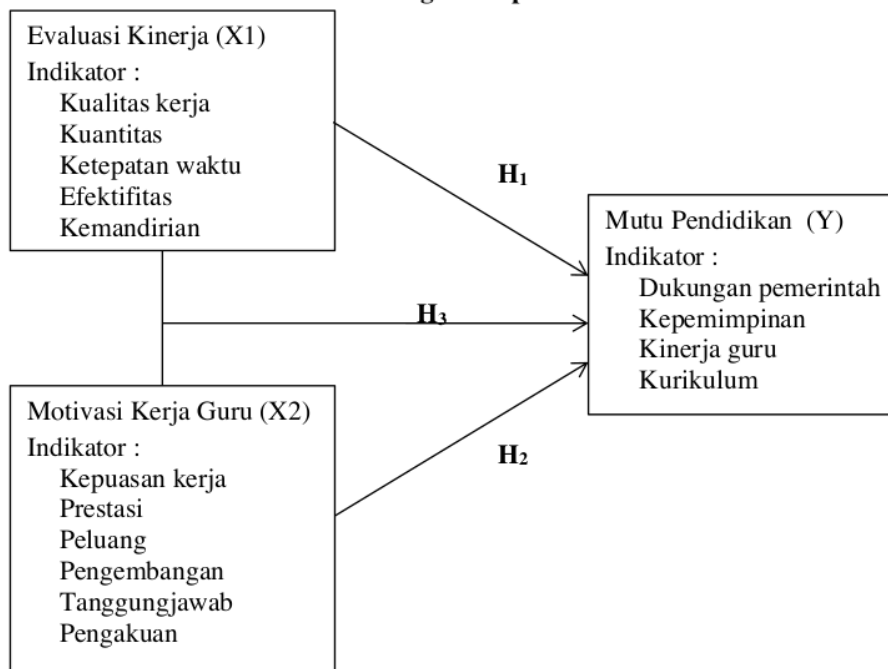
5. Ibnu Akbar (2021) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang Kuantitatif Berdasarkan hasil penelitian bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian peneliti menunjukkan pengaruh penilaian kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang

## 2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu evaluasi kinerja (X1) dan motivasi kerja guru (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu mutu pendidikan (Y). Dari landasan teori maka digambarkan kerangka pemikiran melihat bagaimana pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



*Sumber. Oleh Penulis, 2024*

Berdasarkan rumusan kerangka berpikir yang telah dibuat oleh peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa , mutu pendidikan adalah hal yang sangat penting dan sudah dijadikan sebagai prioritas dalam lembaga pendidikan , Namun pada dasarnya mutu pendidikan sangat berkaitan dengan evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru karna kedua hal ini mampu mempengaruhi bagus atau tidaknya mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan seperti di SMA Negeri 1 Bawolato yang dimana sekolah ini merupakan lokasi yang dikunjungi oleh peneliti untuk diteliti. Oleh karena itu penerapan evaluasi kinerja dan peningkatan motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut peneliti Pada SMA Negeri 1 Bawolato, proses pembelajaran sudah berjalan cukup baik , Namun berdasarkan observasi yang dilakukan masih terdapat beberapa indikasi yang membuat sekolah tersebut masih belum bisa dikatakan sebagai sekolah yang unggul atau maju. Maka dalam hal ini perlu dilakukan evaluasi kinerja secara efektif serta memberikan daya dan upaya agar dapat mendorong kemajuan dari sekolah tersebut.

## **2.6 Hipotesis**

Ha : Terdapat pengaruh antara evaluasi kinerja dengan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

H1 =

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara evaluasi kinerja dengan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru dengan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

H2 =

H0 : Tidak pengaruh antara motivasi kerja guru dengan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

Ha : Evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

H3 =

H0 : Evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato



**METODE PENELITIAN****3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:2), “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mencari, mengetahui, dengan tujuan agar menemukan suatu ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis. Secara umum, jenis penelitian dapat dibedakan berdasarkan jenis data berikut ini :

1. Riset Kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data-data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka dan bilangan sehingga hanya berbentuk pertanyaan-pertanyaan atau kalimat.
2. Riset Kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset Gabungan/Kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Sugiyono (2020:9). Metode kuantitatif merupakan Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Arikunto (2019:9). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi data, analisis data, pengolahan data, membuat kesimpulan dan saran tentang tujuan utama membuat gambaran suatu keadaan seseorang secara objektif atau deskriptif.

Berdasarkan pendapat diatas maka dalam penelitian ini menggunakan riset penelitian kuantitatif, karena menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti berusaha untuk menguji penelitian ini secara ilmiah dan empirik serta beracuan pada kaidah-kaidah penelitian supaya hasil dari penelitian yang telah diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Sugiyono (2020:33). Variabel penelitian merujuk pada elemen-elemen atau konsep-konsep yang diteliti dalam suatu studi. Variabel-variabel ini dapat berupa karakteristik, kondisi, sifat, atau fenomena yang diamati, diukur, dan dianalisis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang diamati atau diukur dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dimana variabel penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau menyebabkan perubahan variabel terikat. Variabel bebas digunakan dalam penelitian ini adalah Evaluasi kinerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah mutu pendidikan ( $Y$ ).

### **3.3 Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket (kuesioner).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer. Seperti buku-buku perpustakaan FAKULTAS EKONOMI dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian [ini](#).

### **3.4 Populasi dan sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Arikunto (2019:45). Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian populasi mengacu pada seluruh kumpulan individu atau objek yang menjadi fokus dalam suatu studi atau analisis statistik, Jadi populasi adalah istilah yang digunakan dalam berbagai konteks, tetapi secara umum mengacu pada sekelompok individu, objek, atau elemen yang memiliki karakteristik atau ciri yang sama dalam suatu kajian atau analisis tertentu.

Sugiyono(2019:68). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan sekumpulan objek penelitian atau kumpulan dari beberapa sampel dengan karakteristik dan ciri khas tersendiri. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Bawolato dengan jumlah 39 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Arikunto (2019:103) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:56) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang.

#### **3.4.3 Instrumen Penelitian**

Sugiyono (2019:102). Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Semua fenomena tersebut secara khusus disebut variabel penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan dalam proses pengumpulan data dan informasi dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan agar penelitian dapat dilakukan dengan tepat, akurat, dan relevan.

Hardani, Dkk (2020:116) Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Maka untuk itu, instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah observasi, dan koesioner.

#### **3.4.5 Observasi**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi berupa pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian yaitu di SMA N.1 Bawolato untuk mendapatkan data-data yang peneliti butuhkan.

#### **3.4.6 Angket (kuesioner)**

*Kuesioner* adalah instrumen yang berisi daftar pertanyaan. Biasanya digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dari responden. *Kuesioner* berisi serangkaian pertanyaan yang dibuat secara terstruktur oleh peneliti.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi lapangan yang artinya suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung pada guru yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer. Tujuannya untuk memperoleh data secara langsung dari guru di SMA N.1 Bawolato yang menjadi objek sekaligus lokus penelitian. Cara memperoleh datanya yaitu:

- a. Observasi Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi berupa pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian yaitu di SMA N.1 Bawolato untuk mendapatkan data-data yang peneliti butuhkan.
- b. Kuesioner yaitu memberikan daftar pernyataan atau kuesioner kepada guru dan pegawai di SMA N.1 Bawolato.

### **3.6 Data dan Teknik analisa Data**

#### **3.6.1 Jenis data**

Menurut Sugiyono (2019:194) jenis atau sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder :

- a. Sumber data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan dengan menyebarkan kuesioner atau angket.

b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau bahan yang bersifat teoritis yang relevan dengan data penelitian buku-buku, majalah, internet dan media lainnya.

Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah jenis data primer dan jenis data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan langsung kepada guru-guru di SMA N.1 Bawolato. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data-data kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA N.1 Bawolato.

### 3.6.2 Teknik Analisa Data

Langkah terakhir dari metode penelitian adalah analisa data. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Dimana kegiatan analisa data yang dilakukan penulis dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang digunakan penulis adalah data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner kemudian dirubah menjadi data kuantitatif, diangkakan berupa *scoring* untuk masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisa data menggunakan SPSS merupakan salah satu sekian banyak *software* statistika yang telah dikenal luas dikalangan penggunaannya. Disamping masih banyak lagi *software* statistika lainya seperti *Minitab*, *Syasta*, *Microstat* dan masih banyak lagi. SPSS sebagai sebuah tools mempunyai banyak kelebihan, terutama untuk aplikasi di bidang ilmu social. Dalam analisa data menggunakan SPSS dengan versi 26 terbaru.

14

Tabel 3.1

Tabel skor dalam skala likert

No	Jawaban	Skor Jawaban
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

### **1. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan instrument alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya Azwar, (2017:187). Suatu instrument dinyatakan valid jika instrument itu mampu mengukur apa yang hendak diukur serta mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe, validitas umumnya digolongkan menjadi tiga kategori yakni validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria Azwar, (2019:64).

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid

### **2. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang memiliki kepastian tinggi di mana suatu alat ukur mampu mengetahui dan menilai sejauh mana alat ukur dapat dilakukan. Pengukurannya yaitu seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukkan ke dalam suatu alat ukur dan diukur nilai dari koefisien Alpha Cronbach yang dimiliki pernyataan tersebut. Hasil yang didapatkan apabila diperoleh lebih besar dari 0,07 maka dapat dikatakan pernyataan kuesioner tersebut bersifat reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Mengenai uji asumsi klasik Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *multiple linear regression* sebagai alat dalam menganalisis pengaruh variable-variabel yang diteliti Ghozali (2014:105).

Berdasarkan konsep yang berpedoman pada Ghozali (2013:105), maka penulis melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat yang diajukan pada pedoman tersebut.

### **4. Uji Normalitas**

Menjelaskan bahwa dilakukan uji normalitas dengan harapan mengetahui suatu regresi pada variabel yang terdapat dalam suatu penelitian memiliki distribusi yang bersifat normal atau tidak, apabila suatu model regresi memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan baik dan normal Imam

Ghozali (2021:45).

### **5. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki korelasi terhadap variabel bebas satu dengan lainnya Imam Ghozali (2020:12). Model regresi yang baik ialah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya. Hasil uji ini dapat dilihat juga melalui nilai *tolerance* dan VIF, apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

### **6. Uji linieritas**

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X dengan variabel terikat Y. berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, kemudian diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y memanfaatkan SPSS dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

#### **a. Entry Data**

Data dimasukan ke lembar kerja SPSS dengan menggunakan nama variabel X dan Y.

#### **b. Analisis**

Analisis dilakukan dengan mekanisme pemilihan menu yaitu: Analyze, Compare Mean, Means.

### **7. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua error  $\varepsilon_{t-1}$  dan  $\varepsilon_t$  tidak independent atau  $C(\varepsilon_{t-1}, \varepsilon_t) \neq 0$ . Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu. Hubungan antara  $\varepsilon_t$  dengan  $\varepsilon_{t-1}$  dapat dinyatakan seperti berikut:  $\varepsilon_t = \rho \varepsilon_{t-1} + v_t$

### **8. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi berganda merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel yang bukan variabel bebas dalam penelitian ini Sekarang (2021:34). Metode ini digunakan apabila dalam penelitian penelitian memiliki variabel di antaranya variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sumber : (Imam Ghozali, 2020)

Keterangan:

Y = Efisiensi biaya

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2$  = koefisiensi Regresi

$X_1$  = Perencanaan

$X_2$  = Pengelolaan

### 9. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan yang dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. (Sugiyono, 2017:286).

Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru maupun secara simultan terhadap mutu pendidikan sebagai variable dependen. Untuk melakukan analisis koefisien korelasi, maka penulis menggunakan perhitungan *pearson produk moment* dengan menggunakan rumus konsep yang berpedoman kepada Sugiyono (2017:276).

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika  $r = +1$  atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati -1, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.



- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka menunjukkan kolerasi yang lemah atau tidak ada kolerasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

**Tabel 3.2**

**Interpretasi Koefisien Kolerasi**

Interval koefisien	Koefisien kolerasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2017

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien kolerasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun. Sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

**10. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen Imam Ghozali (2018:97). Interpretasi dari analisis koefisien determinasi nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Imam Ghozali (2018:97).

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Koleresi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan hasil besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara persial dan secara simultan.

#### **11. Uji T (Parsial)**

Menyatakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel independen mendefinisikan variabelnya maka dilakukan analisis ini, melakukan analisis ini menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 dalam hal ini ada dua acuan yang dapat kita pakai sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (sig), dan kedua membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Imam Ghozali (2020:56). Dapat diketahui dengan cara berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig)
  - a. Jika nilai signifikansi (sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b. Jika nilai signifikansi (sig). > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ 
  - a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

#### **12. Uji F (Simultan)**

Mendefinisikan uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas pada suatu penelitian apakah memiliki pengaruh bersamaan atau tidak kepada variabel terikat. Ada dua cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F Imam Ghozali (2020:98). Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (sig) atau nilai probabilitas hasil output anova. Kedua adalah membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$ .

1. Berdasarkan nilai signikansi (sig) dari output anova
  - a. Jika nilai sig,< 0,05, maka hipotesis diterima. Maka artinya evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Y).

- b. Jika nilai sig, > 0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$
- a. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Maka artinya evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Y).
  - b. Sebaliknya, jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Maka artinya evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Y).

**3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan serta tempat dimana penelitian akan dilakukan. Sedangkan jadwal penelitian adalah waktu dari persiapan penelitian yang dimulai dari pengajuan judul, menyusun proposal, seminar proposal, revisi proposal, pelaksanaan penelitian, penyusunan skripsi sampai pada pelaksanaan akhir.

**3.7.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di SMA N. 1 Bawolato Jl.Teluk Dalam Km 55, Desa Sisarahili Bawolato, Kec. Bawolato, Kab. Nias. Kode pos 22876

29

**3.7.2 Jadwal Penelitian**

**Tabel 3.3 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	JADWAL																							
	Maret 2024			April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024				
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan judul penelitian																								
Penyusunan proposal																								



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dilokasi penelitian berdasarkan topik dan lokasi yang telah ditetapkan, yaitu di SMA Negeri 1 Bawolato Jl.Teluk Dalam Km 55, Desa Sisarahili Bawolato, Kec. Bawolato, Kab. Nias. Kode pos 22876.

### 4.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMAN 1 BAWOLATO merupakan salah satu sekolah jenjang SMA berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Bawalato, Kab. Nias, Sumatera Utara. SMAN 1 BAWOLATO didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 dengan Nomor SK Pendirian yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 668 siswa ini dibimbing oleh 39 guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SMAN 1 BAWOLATO saat ini adalah Rosmawati Harefa. Operator yang bertanggung jawab adalah Tiurwati Telaumbanua, S. Pd. Dengan adanya keberadaan SMAN 1 BAWOLATO, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Bawalato, Kab. Nias.

Pemilihan lokasi penelitian oleh penulis dikarenakan beberapa alasan yang berhubungan dengan judul penelitian, yang tidak terlepas dari pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA N.1 Bawolato, yang sebelumnya telah dipaparkan pada latar belakang penelitian.

### 4.3 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang “ Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA N.1 Bawolato”. Responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa responden yaitu guru-guru yang mengajar di SMA N.1 Bawolato. Selanjutnya gambaran umum responden dibagi dalam beberapa karakteristik yaitu : umur, jenis kelamin dan pendidikan.

#### 4.4 Karakteristik Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yaitu guru yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden**

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase
<25 tahun	2	5%
25-30 tahun	7	18%
31-40 tahun	27	69%
41-50 tahun	3	8%
Total	39	100%

#### 4.5 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	20	51%
Perempuan	19	49%
Total	39	100%

#### 4.6 Karakteristik Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan dari guru-guru yang mengajar di SMA N.1 Bawolato, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S-1	39	100%
Total	39	100%

37

#### **4.7 Analisis Hasil Penelitian**

##### **4.7.1 Verifikasi Data**

Berdasarkan tahapan pengolahan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk memastikan dan mengecek semua daftar pernyataan angket yang telah disiapkan.

Kemudian, penulis mengadakan analisa angket tersebut guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Dari hasil verifikasi data, didapatkan bahwa angket yang telah diedarkan kepada 39 orang responden telah dikembalikan secara utuh dalam keadaan dan kondisi baik, serta diisi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan, untuk itu hasil angket yang telah diterima peneliti dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

##### **4.7.2 Deskripsi Variabel penelitian**

Dalam penelitian ini ada 3(tiga) variabel yaitu Evaluasi Kinerja (X1), Motivasi Kerja Guru (X2), dan Mutu Pendidikan (Y) sehingga dalam pendistribusian angket kepada para responden sebanyak 39 orang berdasarkan pada variabel penelitian, seluruhnya terdiri dari 10 butir soal/item variabel (X1), (X2) dan Variabel Y sebanyak 10 butir item soal, semua telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian, sebagaimana pada tabel dibawah:

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel X1**

No Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
28	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
34	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
37	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28



38	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
39	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
Jlh	132	129	127	130	126	125	114	125	115	129	1252

Sumber : Angket diolah oleh penulis 2024.

Pengolahan data tersebut di atas, penulis membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2, dan alternatif STS = 1, demikian juga dengan responden yang kedua sampai dengan responden yang ketiga puluh sembilan.

Rekapitulasi jawaban disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai**  
**Dengan Alternatif Jawaban Variabel X1**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	0	10	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	0	8	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25

21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	6	4	0	0	10	36
28	5	2	3	0	10	32
29	7	3	0	0	10	37
30	2	6	2	0	10	30
31	8	2	0	0	10	38
32	9	1	0	0	10	39
33	1	7	2	0	10	29
34	4	6	0	0	10	34
35	0	10	0	0	10	30
36	5	4	1	0	10	34
37	0	8	2	0	10	28
38	6	4	0	0	10	36
39	1	5	4	0	10	27
Jumlah	148	192	58	0	390	1252
Rata-rata	3,79	4,92	1,48	0,00	10,00	32,10

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,79, untuk alternatif S rata-rata 4,92 untuk alternatif TS rata-rata 1,48 untuk alternatif STS rata-rata 0,00. Selanjutnya pengolahan rekapitulasi jawaban responden, diberlakukan juga untuk variabel X2 (Motivasi Kerja Guru) sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel X2**

Nomor Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33

8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
29	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
32	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
33	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
35	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
36	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
37	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
38	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
39	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
Jlh	130	128	124	125	120	121	122	130	116	125	1241

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel  $X_2$ , sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai**  
**Dengan Alternatif Jawaban Variabel X2**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	0	10	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	0	8	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	4	0	10	28
12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	7	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	4	6	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	7	3	0	10	27
27	5	5	0	0	10	35
28	4	6	0	0	10	34
29	5	5	0	0	10	35
30	0	9	1	0	10	29
31	2	4	4	0	10	28
32	6	4	0	0	10	36
33	5	5	0	0	10	35
34	8	2	0	0	10	38
35	0	7	3	0	10	27
36	3	4	3	0	10	30
37	0	7	3	0	10	27

38	4	6	0	0	10	34
39	0	7	3	0	10	27
Jumlah	127	207	56	0	390	1241
Rata-rata	3,25	5,30	1,43	0,00	10,00	31,82

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Dari tabel di atas diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,25, untuk alternatif S rata-rata 5,30 untuk alternatif TS rata-rata 1,43 untuk alternatif STS rata-rata 0,00.

Hal yang serupa juga diberlakukan terhadap variabel Y (Mutu Pendidikan), sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel Y**

Nomor Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
7	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
11	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	28
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
13	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
18	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23
19	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	24
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
22	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	29
23	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	29
24	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
25	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35

26	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
28	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	33
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
30	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	31
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
32	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
33	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
34	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
36	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	29
37	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	29
38	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
Jlh	133	127	126	126	128	131	116	124	118	127	1256

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel Y, sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai**  
**Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	1	9	0	0	10	31
2	1	9	0	0	10	31
3	0	10	0	0	10	30
4	6	3	1	0	10	35
5	0	10	0	0	10	30
6	7	3	0	0	10	37
7	5	2	3	0	10	32
8	8	2	0	0	10	38
9	2	6	2	0	10	30
10	7	3	0	0	10	37
11	1	6	3	0	10	28
12	8	2	0	0	10	38
13	5	5	0	0	10	35
14	7	3	0	0	10	37
15	5	5	0	0	10	35
16	0	8	2	0	10	28
17	5	5	0	0	10	35
18	0	3	7	0	10	23

19	5	5	0	0	10	35
20	1	2	7	0	10	24
21	0	7	3	0	10	27
22	2	5	3	0	10	29
23	2	5	3	0	10	29
24	0	7	3	0	10	27
25	6	3	1	0	10	35
26	0	6	4	0	10	26
27	7	3	0	0	10	37
28	5	3	2	0	10	33
29	8	2	0	0	10	38
30	2	7	1	0	10	31
31	8	2	0	0	10	38
32	5	5	0	0	10	35
33	7	3	0	0	10	37
34	5	5	0	0	10	35
35	0	7	3	0	10	27
36	2	5	3	0	10	29
37	2	5	3	0	10	29
38	0	7	3	0	10	27
39	8	2	0	0	10	38
Jlh	143	190	57	0	390	1256
Rata-rata	3,66	4,87	1,46	0,00	10,00	32,20

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Dapat diketahui dari tabel di atas diperoleh jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,66 untuk alternatif S rata-rata 4,87 untuk alternatif TS rata-rata 1,46 untuk alternatif STS rata-rata 0,00.

### 4.7.3 Statistik Deskriptif

Dalam memberikan gambaran umum dalam penelitian kuantitatif, maka diperlukan statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan nilai acuan berupa gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Statistik deskriptif dibagi dalam beberapa kategori yang menjadi fokus dari nilai kecenderungan terhadap alternatif jawaban. Kategori yang dimaksud adalah nilai maximum, minimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi. Statistik deskriptif selanjutnya dapat dilihat pada tabel <sup>14</sup> berikut:

**Tabel 4.10**

**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Evaluasi Kinerja	39	24	39	32,10	4,345
Motivasi Kerja	39	24	38	31,82	4,096
Guru	39	23	38	32,20	4,413
Mutu Pendidikan	39				
Valid N (listwise)					

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata evaluasi kinerja sebesar 32,10 dengan standar deviasi 4,345. Selanjutnya hasil pengolahan untuk motivasi kerja guru sebesar 31,82 dengan standar deviasi 4,096. Dan mutu pendidikan dengan rata-rata sebesar 32,20 dengan standar deviasi 4,413.

Dengan ketentuan  $mean\ statistik\ deskriptif > mean\ teoritis (10,00)$ , dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif menunjukkan gambaran penelitian baik, dengan nilai  $(32,10 - 32,20) > (10,00)$ .

**4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas**

**4.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dalam mengukur ketetapan atau keabsahan suatu item atau butir pernyataan, yang berhubungan dengan dapat digunakan atau tidak suatu instrumen dalam penelitian kuantitatif. Adapun langkah yang harus dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang telah diperoleh pada masing-masing item pernyataan.

32

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Evaluasi Kinerja (X1)	EK 1	0,780	0,316	Valid
	EK2	0,728	0,316	Valid
	EK3	0,770	0,316	Valid
	EK4	0,469	0,316	Valid
	EK5	0,771	0,316	Valid



	EK6	0,544	0,316	Valid
	EK7	0,658	0,316	Valid
	EK8	0,546	0,316	Valid
	EK9	0,567	0,316	Valid
	EK10	0,636	0,316	Valid
Motivasi Kerja Guru	MKG1	0,596	0,316	Valid
(X2)	MKG2	0,616	0,316	Valid
	MKG3	0,836	0,316	Valid
	MKG4	0,558	0,316	Valid
	MKG5	0,846	0,316	Valid
	MKG6	0,491	0,316	Valid
	MKG7	0,528	0,316	Valid
	MKG8	0,513	0,316	Valid
	MKG9	0,559	0,316	Valid
	MKG10	0,586	0,316	Valid
Mutu Pendidikan (Y)	MP1	0,762	0,316	Valid
	MP2	0,645	0,316	Valid
	MP3	0,867	0,316	Valid
	MP4	0,564	0,316	Valid
	MP5	0,836	0,316	Valid
	MP6	0,543	0,316	Valid
	MP7	0,528	0,316	Valid
	MP8	0,581	0,316	Valid
	MP9	0,511	0,316	Valid
	MP10	0,645	0,316	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan terdapat 3 variabel yang menjadi bahan penelitian, dari ketiga variabel yang diteliti memiliki item pernyataan rata-rata 10 item pernyataan. Dengan jumlah responden atau N yang dianalisis adalah sejumlah 39 sampel. Proses validasi dibantu program komputer statistika SPSS dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = 39 - 2 = 37$  sehingga nilai r tabel nya adalah di 0.316. Dari masing-masing item pernyataan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r

hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

#### 4.8.2 Uji Reliabilitas

Setelah diketahui nilai valid atau keabsahannya, selanjutnya akan diberlakukan pengujian secara reliabel, tentunya hal ini dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar kekonsistenan instrumen dalam penelitian.

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2021) suatu istrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Berikut akumulasi uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**12** **Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Ket
Evaluasi Kinerja	0,844	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja Guru	0,823	0,6	Reliebel
Mutu Pendidikan	0,849	0,6	Reliebel

*Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliebel. Untuk pengolahan tabel pengolahan data menggunakan operasi aplikasi IBM SPSS versi, 26, dapat dilihat pada halaman lampiran.

#### 4.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 4.9.1 Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui atau memastikan apakah variabel pada penelitian ini saling berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 *sample* KS) dengan melihat residual pada skor atau total akumulasi alternatif jawaban. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian yang dilaksanakan pada 6 Agustus dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov***

<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Asymp.Ssig</i>	<b>Keterangan</b>
.145	39	.037	Berdistribusi Normal

*Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.*

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0,037 Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 5% atau 0,05, maka untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara tidak acak (sistematis).

- Artinya  $H_1$  : terdapat terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas, yaitu Evaluasi Kinerja ( $x_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $x_2$ ) terhadap variabel tidak bebas yaitu Mutu Pendidikan ( $y$ ).

#### 4.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Gejala multikolinearitas dapat dilihat apabila ditemukan ada nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila sebaliknya batas *tolerance* 0,1 dan batas VIF adalah 10. Dengan model *value* > 0,1 atau *value* < VIF, dapat disimpulkan tidak multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14****Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Evaluasi Kinerja	,317	3,157
	Motivasi Kerja Guru	,317	3,157
a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan			

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Evaluasi Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0,317 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Evaluasi Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 3,157 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**4.9.3 Uji Autokorelasi**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak suatu nilai kesalahan pengganggu pada periode t korelasi yang telah didapat. Dengan korelasi kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi.

6

**Tabel 4.15****Hasil Uji Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,570	7.576	2,213
a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru					
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan					

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Tabel 4.15, menunjukkan nilai statistik D-W sebesar 2,213. Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

#### 4.9.4 Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Linieritas Variabel (X1) dengan Y**

**ANOVA Table**

		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan*	Between (Combined)	3505.641	14	250.403	3.836	.002
Evaluasi Kinerja	Groups					
	Linearity	2786.040	1	2786.040	42.680	<.001
	Deviation	719.601	13	55.354	.848	.611
	From Linearity					
	Within Groups	1566.667	24	65.278		
	Total	5072.308	38			

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,001 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja dengan mutu pendidikan mempunyai hubungan yang linear.

17

**Tabel 4.18**

**Hasil uji Linieritas Variabel (X2) dengan Y**

**ANOVA Table**

		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan*	Between (Combined)	3567.996	12	297.333	5.139	<.001
Motivasi Kerja	Groups					
	Linearity	2702.207	1	2702.207	46.704	<.001
	Deviation	865.789	11	78.708	1.360	.249
	from Linearity					
	Within Groups	1504.312	26	57.858		
	Total	5072.308	38			

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,001 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dengan mutu pendidikan mempunyai hubungan yang linear.

Berdasarkan tabel diatas uji linieritas antara evaluasi kinerja terhadap mutu pendidikan dapat dilihat dari tabel *Fdeviation from linearity* sebesar 0,848 dengan tingkat signifikansi 0,611 sedangkan uji linieritas antar motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan dapat dilihat dari tabel *Fdeviation from linearity* sebesar 1.360 dengan tingkat signifikansi 0,249 karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

Kesimpulan dari kelima uji diatas untuk mencari keakuratan data Uji Asumsi klasik terhadap data menunjukkan data valid atau baik, sehingga kelima menyatakan bahwa hipotesis H0 di tolak dan H1 Diterima artinya terdapat terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas, yaitu Evaluasi Kinerja (x1) dan Motivasi Kerja (x2) terhadap variabel tidak bebas yaitu Mutu Pendidikan (y). Sehingga jika terdapat peningkatan pada Evaluasi Kinerja (x1) dan Motivasi Kerja (x2) maka akan terjadi peningkatan pada Mutu Pendidikan (Y) sebaliknya jika terdapat penurunan pada Evaluasi Kinerja (x1) dan Motivasi Kerja (x2) maka akan terjadi penurunan pada Mutu Pendidikan (Y).

#### 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

26  
Tabel 4.19

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien $\beta$	Standar Error
Kostanta	14,028	9,890
Evaluasi Kinerja	0,454	0,197
Motivasi Kerja Guru	0,398	0,203

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan koefisien  $\beta$  merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 14,028 + 0,454X_1 + 0,398 X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien Konstanta bernilai positif artinya bahwa ketika sebuah sekolah meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolahnya maka harus memperhatikan pelaksanaan evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru yang mengajar.
- Koefisien evaluasi kinerja bernilai positif artinya ketika pelaksanaan evaluasi kinerja sudah dilakukan dengan baik dalam sebuah sekolah maka mutu pendidikan akan meningkat menjadi lebih baik.
- Koefisien motivasi kerja guru bernilai positif artinya ketika tenaga pengajar disebuah sekolah memiliki dorongan atau motivasi dalam mengajar maka kualitas mutu pendidikan disekolah tersebut menjadi lebih baik.

F Hitung = 26,192

F Tabel = (k;n-k), (2;39-2) yaitu pada F tabel didapat 3.25

Sehingga Dapat di lihat bahwa hasil nilai *Fhitung* lebih besar dari hasil nilai *Ftabel* maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen ( $x_1$  dan  $x_2$ ) terhadap variabel terikat ( $y$ ).

#### 31 4.11 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi mendekati angka (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.20

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.570	7.576
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X2), Evaluasi Kinerja (X1)				

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,593. Nilai R Square 0,351 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,770 \times 0,770 = 0,5929$  disederhanakan jadi 0,59. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,59 atau sama dengan 59,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa varlabel Evaluasi Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Mutu Pendidikan (Y) sebesar 59,0%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 59,0\% = 41\%$ ) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak ikut pada penelitian ini.

#### 4.12 Uji Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana dua variabel berhubungan satu sama lain. Hasil dari uji ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi, yang berkisar antara -1 hingga 1.

Tabel 4.21

## Hasil Uji Korelasi (Product Moment Pearson)

## Correlations

		Evaluasi Kinerja	Motivasi Kerja Guru	Mutu Pendidikan
Evaluasi Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.827	.741
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		<.001	<.001
	N		39	39
Motivasi Kerja Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.827	1	.730
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	<.001		<.001
	N	39	39	39
Mutu Pendidikan	<i>Pearson Correlation</i>	.741	.730	1
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	<.001	<.001	
	N	39	39	39

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024



Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Evaluasi Kerja (X1) dengan Mutu Pendidikan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Evaluasi Kerja (X1) dengan variabel Mutu Pendidikan (Y). Selanjutnya, hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Mutu Pendidikan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Mutu Pendidikan (Y).

Berdasarkan Nilai  $r$  hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Evaluasi Kerja (X1) dengan Mutu Pendidikan (Y) adalah sebesar  $0,741 > r$  tabel  $0,316$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Evaluasi Kerja (X1) dengan variabel Mutu Pendidikan (Y). Selanjutnya, diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Mutu Pendidikan (Y) adalah sebesar  $0,730 > r$  tabel  $0,316$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Mutu Pendidikan (Y). Karena  $r$  hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Evaluasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) maka akan meningkat pula Mutu Pendidikan (Y).

#### **4.13 Pengujian Hipotesis**

##### **4.13.1 Uji $T$ (Parsial)**

Uji  $t$  dalam penelitian dibagi dalam hubungan, yang pertama ada pengaruh X1 Evaluasi Kinerja terhadap Y Mutu Pendidikan ( $X1 \rightarrow Y$ ), dan X2 Motivasi Kerja Guru terhadap Y Mutu Pendidikan ( $X2 \rightarrow Y$ ) dengan sebagai berikut:

- a. Ketentuan  $Dk = N - 2$ ,
- b. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Pengolahan data berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26, sebagai berikut:

1. Uji Parsial ( $X1 \rightarrow Y$ )

**2**  
Tabel 4.21 Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,418	,165
	Evaluasi Kinerja	2,302	,027

a. Dependent Variable: Mutu pendidikan

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Uji pertama di lakukan apakah terdapat pengaruh dari variabel X1 terhadap variabel Y

➤ Berdasarkan pada nilai signifikansi (Sig.)

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Evaluasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,027. Karena nilai Sig.  $0,027 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Evaluasi Kerja (X1) terhadap Mutu Pendidikan (Y).

➤ Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahul nilai t hitung variabel Evaluasi Kerja (X1) adalah sebesar 2,302. Karena nilai t hitung  $2,302 < t \text{ tabel } 2,028$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Artinya terdapat (ada) pengaruh Evaluasi Kerja (X1) terhadap Mutu Pendidikan (Y).

➤ Rumus untuk Mencari Nilai T tabel:

T tabel ( $a/2$ ;  $n-k-1$  atau df residual)

T tabel ( $0,05/2$ ;  $39-2-1$ )

T tabel ( $0,025$ ;  $36$ )

2. Uji Parsial (X2→Y)

Sama halnya dengan (X1→Y), maka perhitungan data diberlakukan juga, untuk mengetahui adakah pengaruh variabel motivasi kerja guru (X2) terhadap variabel mutu pendidikan (Y).

**2**  
Tabel 4.22 Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,4	,165
	Motivasi Kerja Guru	2,959	,058

a. *Dependent Variable:* Mutu pendidikan

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023.

Uji kedua di lakukan apakah terdapat pengaruh dari variabel X2 terhadap variabel

➤ **Berdasarkan pada nilai signifikansi (Sig.)**

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,058. Karena nilai Sig. 0,058 atau 0,05 = probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Mutu Pendidikan (Y).

➤ **Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama)**

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 1,959. Karena nilai t hitung 2,959 < t tabel 2,028, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Mutu Pendidikan (Y).

➤ Rumus untuk Mencari Nilai T tabel:

T tabel ( $a/2$ ;  $n-k-1$  atau  $df$  residual)

T tabel (0,05/2; 39-2-1)

T tabel (0,025; 36)

#### 4.13.2 Uji f (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh signifikan antara 2 variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Ketentuan  $Df = N - 2$ ,
- Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji ANOVA<sup>a</sup>**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3006,289	2	1503,144	26,192	<,001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	2066,019	36	57,389		
	Total	5072,308	38			
a. <i>Dependent Variable:</i> Mutu Pendidikan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Evaluasi Kinerja, Motivasi Kerja Guru						

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

- Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Evaluasi Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan (Y).

- Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 26,192. Karena nilai F hitung  $26,192 > F \text{ tabel } 3,25$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Evaluasi Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan (Y).

- Rumus mencari F tabel :

$F \text{ tabel} = (k;n-k) (2;39-2)$

yaitu pada Ftabel didapat 3.25

- Kesimpulan :

Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa Evaluasi Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan (Y).

#### **4.14 Pembahasan**

##### **4.14.1 Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato**

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato, penting untuk memahami hubungan antara evaluasi kinerja dan mutu pendidikan. Evaluasi kinerja yang tepat dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam proses pengajaran. Dengan adanya umpan balik yang konstruktif, guru dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan, seperti metode pengajaran, penggunaan teknologi, atau pengelolaan kelas. Ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan karena guru dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran dan mendukung perkembangan siswa. Evaluasi kinerja yang baik juga memberikan gambaran tentang sejauh mana guru mencapai standar pengajaran yang diharapkan. Jika evaluasi menunjukkan bahwa guru tidak memenuhi standar tersebut, intervensi seperti pelatihan atau pendampingan dapat diberikan. Hal ini memastikan bahwa mutu pendidikan tetap terjaga dengan meningkatkan kualitas proses pengajaran.

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia (Ndraha, 1989:201). Berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya. Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan. Sedangkan Menurut Mathis&Jacson (2006:382), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemingkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa evaluasi kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan secara sistematis uantuk mengetahui apa yang menjadi kelemahan yang harus diperbaiki dan kelebihan yang yang dipertahankan.

Menurut Rivai (dalam Yusri, 2020:18), “menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran di dalam organisasi”. Sedangkan menurut Debyla Salshalina Ardi, (2024:3), mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil akhir kerja individu atau kelompok sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas yang direncanakan”. Selanjutnya menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan adalah :

“Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Mangkunegara, 2000:67).

Artinya bahwa jika seseorang ingin meningkatkan kinerjanya, maka seseorang tersebut harus mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Untuk itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X1(Evaluasi Kinerja) adalah 2,302. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t tabel sebesar 2,028. Diketahui nilai Sig = 0,000<0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai Sig<0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y. berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,549 yang artinya pengaruhvariabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 54,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian Zahroh, (2017) menunjukkan bahwa “ Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan”. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja guru sangat penting untuk dilaksanakan karna hal tersebut memiliki peran untuk menentukan seberapa baikguru sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

#### 4.14.2 Pengaruh <sup>4</sup> Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

Motivasi kerja guru sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Motivasi kerja guru memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, serta dedikasi yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan pendidikan. Guru yang termotivasi biasanya memiliki antusiasme yang tinggi dalam mengajar. Mereka akan mempersiapkan materi pelajaran dengan baik, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan interaktif. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran yang mereka berikan, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Fatmawati dkk (2022:5) motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Fatmawati dkk (2022:8) mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Walaupun demikian, ada sebagian orang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, sehingga tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana cara menciptakan institusi yang baik.

Untuk itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel

X2(Motivasi Kerja Guru) adalah 2,959. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t tabel sebesar 2,028. Diketahui nilai Sig = 0,000<0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai Sig<0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y. berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,533 yang artinya pengaruhvariabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 53,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap nilai mutu pendidikan, dengan adanya motivasi kerja maka mutu pendidikan akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh Penelitian Wuradji Ngadimin (2014)<sup>10</sup> tentang “Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD”. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, ditinjau dari persepsi guru, motivasi kerja guru dan kedisiplinan guru terhadap pengembangan karir guru SD se kecamatan Godean Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif jenis non eksperimental, yang terdiri atas tahap perencanaan dan penyusunan proposal, validasi instrumen, uji coba instrumen, pengambilan data penelitian, pengolahan hasil data dari lapangan dan penyusunan laporan hasil penelitian.

#### **4.14.3 Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato**

Pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan sangat signifikan karena keduanya saling terkait dalam membentuk lingkungan pengajaran yang efektif dan berkualitas. Evaluasi kinerja memungkinkan sekolah atau pihak berwenang untuk mengidentifikasi area di mana guru unggul dan di mana mereka memerlukan perbaikan. Ini memberikan dasar untuk program pelatihan yang ditargetkan, sehingga guru dapat meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan pengajaran yang lebih baik.



Motivasi kerja berhubungan dengan sejauh mana guru memiliki dorongan internal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat berdampak besar pada mutu pendidikan karena memengaruhi perilaku, sikap, dan performa kerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan berusaha lebih keras dalam menjalankan tugasnya. Mereka lebih bersemangat dalam mengajar, memberikan perhatian lebih kepada siswa, serta berusaha membuat proses pembelajaran menjadi menarik dan interaktif. Ini berdampak positif pada hasil belajar siswa dan mutu pendidikan.

berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,593 yang artinya pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 59,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $26.192 > F_{tabel} 3,25$  menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana model regresi dinyatakan Fit jika nilai Sig ( $<0,05$ ). Menunjukkan nilai signifikan :  $0,000 < 0,05$ . Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen serta ada hubungan sinergita antar variabel evaluasi kinerja (X1), motivasi kerja guru (X2) dan mutu pendidikan (Y) di SMA Negeri 1 Bawolato.

**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X1(Evaluasi Kinerja) adalah 2,302. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t tabel sebesar 2,028. Diketahui nilai Sig = 0,000<0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai Sig<0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y. berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,549 yang artinya pengaruhvariabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 54,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.
2. hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.0, diketahui hasil dari uji t variabel X2(Motivasi Kerja Guru) adalah 2,959. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) di dapat t tabel sebesar 2,028. Diketahui nilai Sig = 0,000<0,05. Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai Sig<0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y. berdasarkan pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,533 yang artinya pengaruhvariabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 53,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.
3. pengujian secara uji koefisien determinan (R Square) sebesar 0,593 yang artinya pengaruhvariabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 59,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Sedangkan nilai F hitung sebesar 26,192 > F tabel 3,25 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana model regresi dinyatakan Fit jika nilai Sig (<0,05). Menunjukkan nilai signifikan

:  $0,000 < 0,05$ . Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen serta ada hubungan sinergita antar variabel evaluasi kinerja (X1), motivasi kerja guru (X2) dan mutu pendidikan (Y) di SMA Negeri 1 Bawolato.

### **5.1 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. disarankan kepada kepala sekolah di SMA N.1 Bawolato untuk melaksanakan evaluasi kinerja secara efektif dan menyusun rencana tindak lanjut yang terstruktur berdasarkan hasil evaluasi. Setelah evaluasi selesai, penting untuk tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga menetapkan langkah-langkah konkret bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Rencana tindak lanjut ini bisa mencakup pelatihan yang spesifik, mentoring, diskusi kolaboratif dengan rekan sejawat, atau penyediaan sumber daya tambahan yang diperlukan guru untuk mengembangkan keterampilan yang dinilai masih kurang. Dengan adanya rencana yang jelas dan terukur, guru dapat lebih fokus pada area yang perlu ditingkatkan, dan evaluasi kinerja tidak hanya menjadi penilaian, tetapi juga alat pengembangan yang efektif.
2. Disarankan adanya sebuah program yang memberikan apresiasi atas dedikasi dan prestasi guru, sehingga mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pengajaran. Penghargaan yang teratur dan adil dapat meningkatkan semangat kerja, memberikan dorongan psikologis, dan memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
3. Disarankan adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi dasar guru. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, terutama dalam pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran terbaru, sangat penting. Dengan kompetensi yang lebih baik, guru dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih relevan dan interaktif .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. & Jabar Abdul S.C. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aditya, P. T., & Ismanto, B. (2020). *Model Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Supervisi Akademik Berbasis Web*. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(1), 70-78.
- Dina, A., Yohanda, & Sukatin, S. (2022). *Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149-158.
- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- Abdurrahman, J. (2017). *Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan*. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Fauziningrum, E., Sari, M. N., & Purba, P. M. (2023). *Strategies Used by English Teachers in Teaching Vocabulary*. *Journal on Education*, 6(1), 674679.
- Fatmawati, Supardi, & Atang Suryana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(2), 199–220.  
<https://doi.org/10.55927/fjss.v1i2.561>
- Haryati, B. (2023). *Falkutas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan*. 4, 31–38.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono, W. J., & Sari, M. N., (2023). *MULTILINGUALISM IN THE ENGLISH CLASSROOM: A LITERATURE REVIEW ON STRATEGIES AND BENEFITS*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2732-2741.
- Huda, M. (2022). *Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah*. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1-18.

- Mangkunegara. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). *Model Penilaian Kinerja Guru*. Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan, 11(1), 37-54.
- Majid, F. (2022). Pendidikan Mutu. *Jurnal Pendidikan*, 3, 15–36.
- Naslen Merry Kulaleen. (2010). Evaluasi Kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Dalam Pelayanan Publik Melalui Sistem Informasi Burasa Kerja Online (BKOL). *Digital Library - Perpustakaan Pusat Unikom - Knowledge Center*, 41–41.  
<https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-naslenmerr-22693>
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2021). *Are Learning Media Effective in English Online Learning? :*
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, Y., Wulandari, T., & Aulia, S. (2023). *1068-Article Text-2767-1-10-20230121*. 05(02), 3840–3848.
- Siahaan, A., Akmalia, R., Ray, A. U. M., Sembiring, A. W., & Yunita, E. (2023). Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Journal on Education*, 5(3), 6933–6941. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1480>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno & Saifuiddin Zuhri. 2019. "PKM peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah penelitian tindakan kelas." *Journal of Dedicators Community* 3(1):53-61.
- Siahaan, A. dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Sugeng, B. (2020). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)* (Mei 2020). Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Ed. 1 Cet). Jakarta: Penerbit Kencana..

Yufensia, S. O. (2018). Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware PT Bumi Manunggal Kharisma. *Universitas Katolik Soegijapranata*, 6–17.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.

Undang-undang Nomor 4 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 4.

Zahroh, M. N. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

# PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 BAWOLATO

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 4%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repository.stitradenwijaya.ac.id">repository.stitradenwijaya.ac.id</a> Internet	79 words — < 1%
2	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet	51 words — < 1%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	47 words — < 1%
4	<a href="http://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet	43 words — < 1%
5	<a href="http://ummaspul.e-journal.id">ummaspul.e-journal.id</a> Internet	39 words — < 1%
6	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	38 words — < 1%
7	<a href="http://www.spssindonesia.com">www.spssindonesia.com</a> Internet	35 words — < 1%
8	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet	33 words — < 1%
9	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet	31 words — < 1%

10	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	29 words — < 1%
11	<a href="https://journal.unpas.ac.id">journal.unpas.ac.id</a> Internet	25 words — < 1%
12	<a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
13	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
14	<a href="https://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
15	<a href="https://sekolah.data.kemdikbud.go.id">sekolah.data.kemdikbud.go.id</a> Internet	20 words — < 1%
16	Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Yuli Amelia, Tiwi Wulandari, Suhada Aulia Fahra Hrp, Khadijah Pasaribu. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", <i>Journal on Education</i> , 2023 Crossref	18 words — < 1%
17	<a href="https://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
18	<a href="https://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
19	<a href="https://journal.univetbantara.ac.id">journal.univetbantara.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
20	<a href="https://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%



---

21	<a href="http://repo.undiksha.ac.id">repo.undiksha.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
22	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
23	<a href="http://sipeg.unj.ac.id">sipeg.unj.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
24	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
25	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet	11 words — < 1%
26	<a href="http://e-journal.hamzanwadi.ac.id">e-journal.hamzanwadi.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
27	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
28	<a href="http://repo.stie-pembangunan.ac.id">repo.stie-pembangunan.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
29	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
30	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	10 words — < 1%
31	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
32	<a href="http://phitrimanz.blogspot.com">phitrimanz.blogspot.com</a> Internet	9 words — < 1%

---

33	Internet	9 words — < 1%
34	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
35	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
36	<a href="https://repositori.utu.ac.id">repositori.utu.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
37	<a href="https://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
38	<a href="https://repository.unbari.ac.id">repository.unbari.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
39	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF