

## **Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik terhadap Pencapaian Hasil Belajar Siswa di SMK Wahana Karya**

**Silvia Putri Ardilla<sup>1</sup>, Devi Enjel Savitri<sup>2</sup>, Iga Dwi Rian Ningrum<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

e-mail: silviiiarrddd@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kinerja guru di SMK Wahana Karya terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menerapkan metode teknik observasi dan literatur review. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara motivasi kerja kinerja guru dengan hasil belajar siswa di SMK Wahana Karya, dan banyaknya upaya yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengajar. Caranya membuat metode pembelajaran baru agar peserta didik tertarik dan lebih mudah memahami. Penerapan metode pembelajaran yang menyenangkan di sekolah salah satunya ialah adanya praktik langsung sesuai bidang studi yang peserta didik ikuti menggunakan perlengkapan yang disediakan dari sekolah. Oleh karena itu, peserta didik akan merasa senang karena tujuan mereka untuk sekolah tidak hanya mendapatkan materi tetapi dapat mempraktekkannya langsung ke lapangan. Adanya motivasi kerja ini juga sangat signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap proses belajar siswa dalam berprestasi.

**Kata kunci:** *Motivasi Kerja, Guru, Hasil Belajar Siswa*

### **Abstract**

This study aims to determine the level of motivation of teacher performance at SMK Wahana Karya on student learning outcomes. This study uses a qualitative descriptive approach by applying observation techniques and literature review methods. The results of this study are that there is an influence between teacher performance work motivation and student learning outcomes at Wahana Karya Vocational School, and the many efforts made by teachers to increase work motivation in teaching. The trick is to create new learning methods so that students are interested and easier to understand. One of the applications of fun learning methods in schools is direct practice according to the field of study that students follow using the equipment provided by the school. Therefore, students will feel happy because their goal for school is not only to get material but to be able to practice it directly in the field. The existence of this work motivation is also very significant and has a positive influence on the learning process of students in achievement.

**Keywords :** *Work Motivation, Teacher, Student Learning Outcomes*

### **PENDAHULUAN**

Dalam Perundang-undangan tentang sistem pendidikan No.20 tahun 2003 (Perkins, 2003), berkata kalau pendidikan ialah "upaya yang telah terencana buat menciptakan sebuah keafmosfiran dalam belajar serta pembelajaran supaya partisipan ajar dengan aktif meningkatkan kemampuan pada dirinya buat mempunyai daya spiritual keagamaan, pengendalian diri, karakter, kepintaran, adab agung dan keahlian yang dibutuhkan dirinya serta warga". (Pristiwanti et al 2022)

Kenaikan kualitas pendidikan dalam pemikiran zamroni dibilang kalau kenaikan sekolah merupakan sesuatu cara yang analitis yang selalu tingkatan mutu cara berlatih

mengarahkan faktor- faktor yang berhubungan dengan itu, dengan tujuan supaya jadi sasaran sekolah bisa digapai dengan lebih efisien serta berdaya guna. Sebaliknya bagi Garvin serta Davis dalam buku Abdul perkataan nabi serta Nurhayati, seseorang pengarang buku yang bertajuk Manajemen Kualitas Pendidikan beranggapan kalau kualitas merupakan sesuatu situasi dinamik yang berkaitan dengan produk, daya kegiatan, cara serta kewajiban dan area yang penuh ataupun melampaui keinginan. Pemerintah, dalam perihal ini Menteri pendidikan nasional sudah mencanangkan“ Aksi Kenaikan Kualitas Pendidikan” pada bertepatan pada 2 Mei 2002, serta lebih terfokus lagi, sehabis diamanatkan dalam Hukum Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Mengenai Sistem Pendidikan Nasional, kalau pendidikan nasional berperan meningkatkan keahlian serta membuat karakter dan peradaban bangsa yang bergengsi dalam bagan mencerdaskan kehidupan bangsa, bermaksud buat bertumbuhnya kemampuan partisipan ajar supaya jadi individu yang beragama serta bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Satu, bermoral agung, berpendidikan, cakap, inovatif, mandiri, serta jadi masyarakat negeri yang demokratis dan bertanggung jawab. (Hesti, 2007)

Salah satu kasus pendidikan yang dirasakan oleh negeri Indonesia ialah alat serta infrastruktur tidak mencukupi tidak bisa dibantah dari bidang alat serta infrastruktur memanglah kurang mencukupi. Paling utama sekolah- sekolah yang terdapat di pedesaan, pinggiran serta sekolah yang terdapat di ceruk. Ini permasalahan yang klasik serta telah tidak asing lagi. Tetapi, seburuk- buruknya alat serta infrastruktur yang terdapat di pinggiran kota serta dusun, sedang terdapat permasalahan pendidikan di Indonesia yang lebih akut. Kita ketahui kalau negeri kepulauan yang mempunyai banyak sekali pulau. Banyak bagian wilayah yang tidak terakses semacam perihalnya di tempat kita bermukim dikala ini. Banyak angkatan penerus yang bermukim di kepulauan, mereka tidak cuma terbatas pada alat serta infrastruktur saja, namun terbatas dari banyak perihal. Misalnya, wajib melewati pulau sebrerang tiap hari supaya dapat masuk sekolah. Hidup dengan keterbatasan koleksi novel sebab koleksi novel sebab tidak terakses serta tidak terjamah. Belum lagi permasalahan tidak terdapat jaringan listrik. Alhasil mereka wajib memakai pencerahan konvensional. Sementara itu saat ini telah masa kejayaan. Apalagi bumi teknologi yang serba tersambung dengan bumi luar, namun sedang terdapat wilayah yang belum terjamah di tanah air kita.

Opini Mulyasa (2004: 120)“ Para karyawan( guru) hendak bertugas dengan benar- benar bila mempunyai dorongan yang besar. Bila mempunyai dorongan yang positif, beliau hendak menampilkan atensi, memiliki atensi, serta mau turut dan dalam sesuatu kewajiban ataupun aktivitas”. Cocok dengan opini itu, guru yang sedang kurang sukses dalam membimbing disebabkan mereka kurang termotivasi buat membimbing alhasil berakibat kepada menyusutnya daya produksi ataupun kemampuan guru. Buat itu dibutuhkan kedudukan kepala sekolah buat memotivasi para guru buat tingkatkan kinerjanya. Kepala sekolah selaku educator wajib mempunyai strategi yang pas buat tingkatkan profesionalisme daya pendidikan di sekolahnya. Strategi itu semacam menghasilkan hawa sekolah yang mendukung, membagikan nasehat pada masyarakat sekolah, membagikan keinginan pada semua daya kependidikan, dan melakukan bentuk pembelajaran yang menarik. (Mulyasa, 2004:98).

Kualitas pendidikan di tingkatan dasar pendidikan merupakan aksi yang didapat oleh dasar pendidikan untuk membenarkan hasil penajaan pendidikan supaya cocok dengan arah kebijaksanaan pendidikan yang sudah diresmikan lewat kenaikan daya guna serta kemampuan dari cara serta kegiatan pendidikan yang dicoba. Dasar pendidikan dapat melaksanakan konsep kenaikan kualitas pendidikan dengan 4 jenjang, keempat jenjang itu merupakan penilaian capaian pendidikan, pemrograman penilaian capaian pendidikan, pemograman penilaian pendidikan, koreksi kualitas pendidikan serta pula monitoring kualitas pendidikan.

Guru ialah seorang yang berjasa dalam bumi pendidikan, sebab guru merupakan seorang yang membagikan ilmu wawasan. Bagi Nawawi( 2015: 280) Guru merupakan orang berusia, yang sebab peranannya bertanggung jawab memberikan pendidikan pada anak ajar. Orang itu bisa jadi berpredikat selaku papa ataupun bunda, guru, ustadz, malim serta

serupanya. Guru ialah faktor berarti dalam aktivitas pembelajaran. Bagi Djamarah( 2015: 280) Guru merupakan seorang yang membagikan ilmu wawasan pada anak ajar ataupun daya handal yang bisa menghasilkan murid- muridnya buat merancang, menganalisa serta merumuskan permasalahan yang dihadapi

Menurut Amien (dalam Silalahi, 1994, p: 3), pendidikan sebenarnya adalah proses sosialisasi yang melibatkan berbagai faktor, antara lain guru, siswa, biaya, fasilitas, situasi dan lingkungan belajar, proses belajar mengajar, dan sebagainya. Pendapat ini mendukung gagasan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kualitas pendidikan. Salah satu dari banyak penyebab buruknya kualitas pendidikan adalah guru, yang dipilih dan dikritik karenanya. Hal ini didukung oleh Sudrajat (1991), yang berpendapat bahwa kekurangan guru adalah akar penyebab krisis pendidikan saat ini. Dalam lingkup kegiatan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan individu pembangunan nasional yang bersangkutan, guru memiliki posisi yang paling signifikan. Pranaka juga menegaskan (dalam semiawan, 1991, p: 98) bahwa peran instruktur sangat penting untuk pendidikan sebagai proses aktualisasi didaktik di semua tingkat pendidikan, termasuk prasekolah, pendidikan menengah ilmiah (instruktur), pendidikan masyarakat, dan pendidikan tinggi. Pendapat ini dapat dipahami mengingat bahwa guru berperan dalam pengajaran dan pembelajaran dan juga memberikan tekanan pada lembaga pendidikan untuk melaksanakan kurikulum mereka.

Secara konseptual dan umum, kinerja guru, menurut Sanusi (1991), melibatkan unsur kemampuan profesional, kemampuan sosial, kemampuan pribadi, dan penampilan diri sebagai panutan. Temuan penelitian Haryoko (Silalahi, 1994) mengungkapkan bahwa kapasitas guru untuk mengawasi praktik belajar mengajar yang berdampak pada prestasi siswa sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan adalah kaliber guru. Tidak peduli seberapa bagus kurikulum atau fasilitasnya, guru yang kurang profesional akan menghalangi siswa untuk mencapai potensi mereka di kelas. Namun perlu diingat bahwa kemampuan guru untuk mendidik tidak hanya penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang dicari. Meskipun demikian, perilaku serta tindakan guru memiliki dampak signifikan pada seberapa baik siswa pada saat belajar. Hal ini konsisten dengan pembatasan pengajaran yang digariskan oleh Burton (dalam Tabrani, 1989, hal. 30), yang mengklaim bahwa mengajar adalah upaya untuk menawarkan siswa dengan rangsangan, arahan, instruksi, dan dorongan sedemikian rupa sehingga pengajaran dan pembelajaran

Berdasarkan observasi yang dilakukan selama di lapangan menerangkan bahwa selama ini kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup optimal sehingga kepala sekolah sudah bisa melihat kinerja guru dan permasalahan yang dihadapi di dalam kelas secara lebih mendalam dan detail. Dalam hal tersebut memang hampir di setiap sekolah guru kurang dalam mempersiapkan alat atau media untuk pengajarannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

## **METODE**

Metode yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan proses penelitiannya yaitu melakukan wawancara, serta pada penelitian ini yang ditonjolkan yaitu makna serta proses nya. Menggambarkan hal yang berisi fakta, klasifikasi, pengukuran fakta merupakan pengertian dari deskriptif. Kami melakukan penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan untuk membuat penelitian dalam bentuk deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat sesuai fakta serta fenomena yang diselidiki.

Metode kualitatif memiliki tujuan yaitu untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Kami menggunakan metode tersebut karena lebih cocok dengan penelitian yang berkaitan dengan tingkah laku, sikap, motivasi, persepsi, dan tindakan subjek. Bisa dikatakan, penelitian tersebut tidak bisa digunakan untuk metode kuantitatif (Moleong 2007:6). Kemampuan seseorang yang dapat mengorganisir pengamatan seperti kemampuan

membedakan, mengelompokkan, dan memfokuskan merupakan pengertian dari persepsi. Oleh karena itu setiap orang memiliki persepsi berbeda walaupun dengan objek yang sama. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri lagi karena adanya perbedaan dalam sistem nilai serta personalisasi seseorang (Sarlito Wirawan Sarwono 1983:89). Sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian yang kami lakukan ini dengan mewawancarai pihak yang bersangkutan yang kemudian dianalisis lebih rinci lagi dengan menggunakan sifat deskriptif.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini cocok menggunakan metode kualitatif, karena sesuai dengan maksud dari penelitian kami yaitu memperoleh gambaran serta informasi mengenai pengaruh motivasi kerja tenaga pendidik terhadap pencapaian hasil belajar siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Wahana Karya Surabaya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil observasi yang kelompok kami lakukan selama beberapa hari ini, kami telah mendapatkan beberapa hasil serta informasi sesuai dengan apa yang kelompok kami cari. Hasil dan observasi tersebut akan dibahas dan dijabarkan secara lebih rinci, yang dimana pembahasan-pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut

### **Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Meningkatkan suatu motivasi kerja guru ini merupakan suatu keharusan yang wajib dilakukan terutama dilakukan oleh kepala sekolah dari lembaga pendidikan tersebut, karena pada dasarnya tidak semua guru yang setiap hari nya mengajar di sekolah memiliki sebuah motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, terkadang ada pula seorang guru yang dimana mereka menyampaikan materi pembelajaran dengan sangat terbatas, yang dimana membuat para murid merasa kurang bisa memahami dengan apa yang disampaikan oleh guru nya tersebut.

Oleh karena itu sesuai dengan hasil kajian observasi yang kelompok kami lakukan pada SMK Wahana Karya, bahwa Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru itu membawa pengaruh yang tentunya cukup besar bagi masing-masing guru, karena pada dasarnya kinerja seorang guru secara tidak langsung memanglah berbeda-beda, dari situlah mengapa para guru serta tenaga pendidik lainnya pasti akan memiliki landasan motivasi-motivasi yang berbeda pula. Dapat diambil contoh yaitu pada masalah gaji, sudah dapat dipastikan bahwa gaji-gaji seorang guru di sekolah memanglah tidak sebesar dengan gaji orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan swasta yang besar, yang dimana pada akhirnya hal tersebut membuat kinerja-kinerja para tenaga pendidik pun juga ikut turun, hanya atas dasar gaji yang mereka peroleh tidak sebanding dengan seluruh tenaga, pengetahuan, serta ilmu yang mereka ajarkan, mereka keluarkan untuk masa depan para murid-murid di SMK Wahana Karya tersebut.

Tentunya bukan karena sebab, bahwa gaji seorang guru memanglah minim, apalagi di SMK Wahana Karya ini gaji para guru nya secara keseluruhan memang didapatkan dari yayasan, dikarenakan para guru serta tenaga pendidik di SMK tersebut belum ada yang menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil. Yang dimana jika gaji tersebut di dapat dari yayasan maka perhitungan gaji nya yakni dihitung sesuai dengan jam kerja mereka atau lama jam mengajar yang mereka lakukan, jadi tidak heran jika memang gaji untuk masing-masing guru di sekolah menengah kejuruan wahana karya ini berbeda antara satu dengan yang lainnya. Besar gaji yang para guru peroleh tersebut dihitung dengan cara lama jam mengajar mereka lalu setelah itu baru dikalikan, akan tetapi jika suatu hari terdapat guru yang ingin mengambil cuti, maka guru tersebut tetap akan mendapatkan gaji pokok mereka, mungkin hanya terpotong uang transportasinya saja, tanpa adanya potongan gaji pokok. Berbeda halnya jika ada guru yang memang ditugaskan untuk menjalankan tugasnya di luar sekolah maka guru tersebut akan mendapatkan uang transportasi tambahan dari pihak sekolah guna memenuhi segala perjalanannya selama menjalankan tugasnya tersebut.

Maka dengan adanya permasalahan gaji tersebut sudah seharusnya pihak sekolah, terutama kepala sekolah harus mengambil langkah tegas bagaimana caranya agar motivasi kerja seorang guru akan semakin meningkat tanpa melihat dari sisi apapun, karena dengan adanya peningkatan motivasi kerja guru yang telah dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semua guru-guru dalam bekerja maka akan dapat pula meningkatkan motivasi seorang guru dalam bertugas yang sehingga segala proses belajar yang dilakukan di sekolah akan dapat berjalan dengan lancar dan tertib.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan motivasi kerja para guru SMK Wahana Karya yang diantaranya mungkin

1. Memberikan suatu penghargaan kepada guru yang telah berhasil menyalurkan ilmu serta mengajar seluruh siswa-siswi SMK Wahana Karya hingga menjadi seorang siswa-siswi yang berprestasi, berbakat baik dari sisi akademi maupun non akademi. Penghargaan yang bisa diberikan kepada para guru itu misalnya dengan diberikan piagam ataupun penghargaan dalam bentuk barang kecil lainnya yang bermanfaat.
2. Memberikan Bonus atau sebuah pemberian tambahan diluar gaji pokok terhadap guru-guru SMK Wahana Karya, dimana mungkin kepala sekolah dapat memberikan bonus berupa barang, uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan dari pihak sekolah itu sendiri.

Selain dari cara-cara yang harus dilakukan guna meningkatkan motivasi kerja guru, mungkin kepala sekolah dari SMK Wahana Karya juga perlu adanya strategi-strategi tertentu guna mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di sekolah tersebut. Mungkin beberapa strategi yang harus diterapkan oleh kepala sekolah antara lain yaitu

1. Menempatkan posisi guru atau tenaga pendidik lainnya pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan serta keahlian yang mereka punya.
2. Kepala sekolah tidak boleh membedakan antara tenaga pendidik satu dengan yang lain, artinya semua harus diperlakukan secara adil. (Simarmata, 2014)

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa**

Motivasi kerja sangat penting diperlukan seorang guru. Kinerja guru yang baik terdapat motivasi kerja yang menjadikan guru dapat menjalankan tugasnya dengan semestinya. Terdapat dorongan yang membuat mereka bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, Motivasi kerja terhadap kinerja guru juga akan berdampak secara langsung kepada hasil belajar siswa. (Kecamatan et al., 2021)

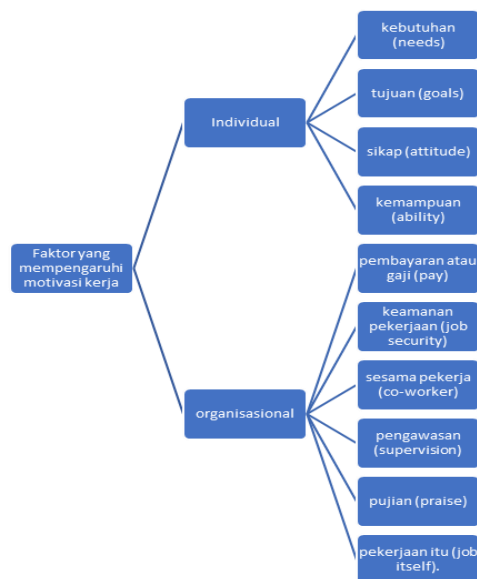
Hasil belajar siswa merupakan suatu kemampuan yang diperoleh siswa Ketika mengikuti proses pembelajaran. Memberikan pengajaran yang baik akan berdampak baik pula kepada pembelajaran yang diterima siswa. Warsito dalam Depdiknas (Mapendra, 2016) mengatakan hasil dari kegiatan belajar ditandai dengan adanya perubahan perilaku ke arah positif yang relatif permanen pada diri orang yang belajar.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan dengan pengamatan dan wawancara secara langsung ke SMK Wahana Karya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kinerja guru terhadap prestasi hasil belajar siswa. Hal ini dapat dilihat pada tanggung jawab guru dalam mengajar di sekolah. Selain itu, dilihat dari kesungguhan guru melaksanakan segala tugas dengan tujuan yang jelas, memiliki perasaan senang ketika mengajar karena ini sesuai dengan minat mereka, dan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Terdapat banyak prestasi yang diraih oleh oleh siswa-siswi di SMK Wahana Karya hal ini tidak terlepas juga dari peran guru.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pendidik**

Faktor utama yang dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan baik adalah motivasi (Noorjannah, 2014) .Motivasi kerja pendidik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam dan luar diri seorang pendidik. Berikut adalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang menurut chung dan Megginson (Abdurrahim, 2021)

1. Individual : yang termasuk dalam faktor yang bersifat individualis adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*ability*).  
“kalau saya memang suka mengajar itu menjadi motivasi saya mengajar dan juga saya lulusan teknik mesin se linear dengan saya mengajar” Seperti yang dituturkan oleh bapak ali selaku pendidik di bidang Teknik mesin di SMK WAHANA KARYA bahwa pengaruh motivasi kerja pendidik adalah kemampuan yang dimana kemampuan bapak ali sendiri adalah mengajar di bidang Teknik mesin, selain itu ada tujuan yang dimana tujuan bapak Ali adalah mengajar dan dari dalam diri bapak Ali sendiri juga suka mengajar.
2. Organisasional : yang termasuk dalam faktor yang bersifat organisasional adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan yang dilaksanakan saat itu (*job itself*).  
“yang saya amati selama menjadi pendidik di SMK WAHANA KARYA ada berupa reward dan juga punishment yang berlaku bagi semua pendidik, untuk guru teladan dan memiliki prestasi akan diberikan reward berupa tambahan gaji dan jika masuk terlambat akan diberikan punishment dengan memotong gaji tiap terlambat tiap 1 menit, maximal dalam satu hari 15 menit, hal ini dilakukan sesuai hasil dari evaluasi yang dilaksanakan para pendidik dan tenaga pendidik” penuturan bapak ali dapat disimpulkan bahwa faktor organisasional yang sering terjadi adalah penambahan dan pengurangan gaji untuk reward dan juga punishment bagi pendidik di SMK WAHANA KARYA.



Gambar 1. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

### Kondisi Yang Baru-Baru Ini Terjadi Pada Tenaga Pendidik

Pandji Anoraga (2006:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi suatu kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik itu dari para pekerja, seorang pimpinan, bahkan sampai pada hasil pekerjaannya. Karena pada dasarnya pula lingkungan sendiri merupakan salah satu faktor yang memiliki peran sangat penting dalam peningkatan suatu kinerja, dikarenakan dengan lingkungan yang mendukung, baik dari segi suasana maupun dari segi sarana dan prasarana hal ini akan membuat guru menjadi lebih giat dalam menjalankan suatu pekerjaannya. (Li & Guru, 2004)

Seperti hal nya pada Sekolah Menengah Kejuruan Wahana Karya Surabaya ini terdapat banyak kondisi yang baru-baru ini terjadi dalam kinerja seorang tenaga pendidik yang dimana tentunya akan membuat para tenaga pendidik harus bekerja dengan sedikit ekstra dikarenakan pada SMK Wahana Karya ini terdapat beberapa murid inklusi yang harus

mendapatkan perhatian serta bimbingan lebih dari para seorang guru di sekolah tersebut. Tetapi menurut para guru yang ada di sekolah tersebut dengan adanya anak inklusi hal ini malah membuat para guru menjadi semakin memiliki rasa iba yang tinggi, sehingga membuat mereka jadi lebih semangat untuk terus mengajar.

Pada SMK Wahana Karya ini juga ditemukan beberapa perbandingan mengenai kelas yang terdapat anak inklusi dengan kelas yang secara keseluruhan terisi oleh anak normal, bahwasanya dimana kelas dengan jumlah anak inklusi yang paling banyak maka justru kelas tersebut para siswa-siswinya akan menjadi lebih kompak dan lebih solid dalam melakukan suatu hal apapun, jadi rasa kekeluargaan, rasa tolong-menolong yang mereka punyai juga semakin lebih tinggi, dimana hasil perbandingan tersebut dilihat sejak tahun 2017. Tentunya banyak yang bertanya-tanya mengapa hal itu bisa terjadi, dikarenakan pada dasarnya juga pada SMK Wahana karya sendiri pada permasalahan penerimaan siswa inklusi untuk setiap kelasnya tidak terdapat batasan sehingga yang paling banyak bahkan sampai 1 kelas saja terdapat 5 orang anak inklusi.

Lalu untuk jalur masuk yang harus dilalui anak inklusi agar mereka dapat menempuh pendidikan di SMK Wahana Karya ini tentunya tidak susah dan rumit, dimana mereka cukup untuk melampirkan surat rekomendasi di SMP sebelumnya masing-masing anak tersebut serta juga melampirkan pula surat dari seorang psikolog. Sehingga surat dari psikolog tersebutlah yang selanjutnya akan muncul rekomendasi yang menyatakan bahwa anak tersebut termasuk dari golongan anak inklusi, maka hal itulah yang dapat dijadikan sebagai acuan.

## SIMPULAN

Dari penjelasan yang telah dijabarkan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwasannya Motivasi Kerja Pendidik Terhadap Pencapaian Hasil Belajar Siswa di SMK Wahana Karya ini sangatlah berpengaruh besar dikarenakan pada masing-masing kinerja seorang tenaga pendidik tentunya berbeda beda sesuai dengan kemampuan dan skill yang mereka miliki. Namun tidak menutup kemungkinan pula kinerja mereka berbeda dikarenakan juga pada permasalahan gaji yang mungkin kurang besar dibandingkan dengan gaji-gaji perusahaan swasta di luar sana.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami sebagai penulis artikel ini mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah ikut membantu menyelesaikan artikel ini hingga selese sesuai dengan tujuan yang kami inginkan. Tentunya dalam penyusunan artikel ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, terutama kami ucapkan terima kasih pula kepada pihak SMK Wahana Karya Surabaya dikarenakan telah bersedia mengizinkan kelompok kami untuk melakukan observasi di sekolah tersebut yang sehingga pada akhirnya kami dapat mendapatkan berbagai informasi yang kami perlukan guna menyelesaikan penyusunan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Hesti. (2007). *Sri Minarti*. 2. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/4384/4/hesti-bab 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/4384/4/hesti-bab%202.pdf)
- li, B. a B., & Guru, K. (2004). *Mengacu Kepada Kadar Pencapaian Tugas-Tugas Yang Membentuk Sebuah Pekerjaan* 12. 12–63.
- Kecamatan, T., Kidul, T., & Noor, D. G. M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa ( Penelitian di MTs . Persis*. 7–14.
- Mapendra, H. (2016). *Penerapan Pendekatan Contextual Teaching and Learning (Ctl) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Viii Smp Negeri 6 Tapung*. 62. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Noorjannah, L. (2014). Pengembangan Profesionalisme Guru Bagi Guru Profesional Di SMA

- Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Humanity*, 10(1), 97–114.
- Perkins, C. (2003). undang undang sistem pendidikan. *Zitteliana*, 18(1), 22–27.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 1707–1715.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). kepala sekolah. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–831.