

Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato

Devid Juli Yanti Telaumbanua ^{1*}, Odaligoziduhu Halawa ²,
Eduar Baene ³, Delipiter Lase ⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Sampel penelitian terdiri dari 39 responden, yaitu guru di SMA Negeri 1 Bawolato. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta diolah menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik evaluasi kinerja (X1) maupun motivasi kerja guru (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Y). Uji regresi parsial menunjukkan nilai t hitung untuk variabel evaluasi kinerja sebesar 2,302 dengan signifikansi 0,027, dan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,959 dengan signifikansi 0,058. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, dengan nilai F hitung sebesar 26,192 lebih besar dari F tabel (3,25) dan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variabilitas mutu pendidikan dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Penelitian ini menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk terus mengembangkan mekanisme evaluasi kinerja yang efektif dan strategi peningkatan motivasi kerja guru untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja; Motivasi Kerja Guru; Mutu Pendidikan; Regresi Linear Berganda; SMA Negeri 1 Bawolato.

Abstract. This study aims to analyze the impact of teacher performance evaluation and work motivation on the quality of education at SMA Negeri 1 Bawolato. The research employs a quantitative method with a multiple linear regression approach. The sample consists of 39 respondents, namely teachers at SMA Negeri 1 Bawolato. Data were collected through validated and reliable questionnaires and processed using SPSS version 26. The results indicate that both performance evaluation (X1) and teacher work motivation (X2) partially have a significant impact on the quality of education (Y). Partial regression tests yielded a t-value of 2.302 for the performance evaluation variable with a significance of 0.027, and a t-value of 2.959 for work motivation with a significance of 0.058. Additionally, both variables simultaneously showed a significant influence on education quality, with an F-value of 26.192, greater than the F table value (3.25), and a significance of 0.000. The determination coefficient (R Square) of 0.593 indicates that 59.3% of the variance in education quality is influenced by performance evaluation and work motivation, while the remaining 40.7% is influenced by other unexamined factors. This suggests that improving teacher performance evaluation and work motivation significantly contributes to enhancing the quality of education at SMA Negeri 1 Bawolato. The study concludes that teacher performance evaluation and work motivation are crucial factors in improving education quality. Therefore, schools are advised to continuously develop effective performance evaluation mechanisms and strategies to enhance teacher motivation to achieve better educational quality.

Keywords: Performance Evaluation; Teacher Work Motivation; Education Quality; Multiple Linear Regression; SMA Negeri 1 Bawolato.

* Corresponding Author. Email: devidtelaumbanua@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Evaluasi kinerja sangat penting untuk dilaksanakan oleh setiap instansi, terutama dalam sektor pendidikan. Menurut Aditya dan Ismanto (2020), evaluasi kinerja guru merupakan proses esensial untuk menilai sejauh mana guru dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja guru berperan signifikan dalam mempercepat dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menjadi landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan. Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi dengan jelas, menyediakan dasar bagi pengembangan profesional yang terarah.

Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, terutama bagi tenaga pendidik. Andika *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai perilaku yang mendorong dan mendukung seseorang untuk bertindak secara optimal. Dengan demikian, motivasi memainkan peran penting dalam setiap tindakan individu dan dapat memengaruhi kualitas kinerja setiap orang.

Evaluasi kinerja yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Bawolato dinilai kurang efektif. Hal ini terlihat dari adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, misalnya guru bahasa Inggris yang seharusnya mengajar mata pelajaran bahasa Inggris justru mengajar mata pelajaran sejarah. Selain itu, permasalahan lain yang sering terjadi di SMA Negeri 1 Bawolato adalah keterlambatan guru dalam datang ke sekolah dan memasuki kelas untuk mengajar. Di samping itu, sarana dan prasarana masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya fasilitas di dalam kelas, seperti meja dan kursi yang tidak mencukupi di setiap kelas, serta alat bantu mengajar seperti proyektor, infokus, dan kipas angin yang belum tersedia di setiap kelas. Situasi ini mengakibatkan ketidaknyamanan dalam kegiatan belajar mengajar. Selain fasilitas kelas, fasilitas laboratorium juga masih kurang lengkap dan membutuhkan perhatian.

Motivasi guru di SMA Negeri 1 Bawolato juga masih rendah, terlihat dari masih adanya guru

yang kurang memahami kemajuan teknologi yang relevan dengan kurikulum pengajaran, serta kurangnya kreativitas dalam mengajar yang berdampak pada prestasi peserta didik. Siswa kurang antusias dalam mengikuti proses belajar mengajar di kelas. Fenomena atau kesenjangan yang teridentifikasi meliputi: pelaksanaan evaluasi kinerja yang kurang efektif, guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, rendahnya disiplin waktu, fasilitas yang tidak memadai, motivasi kerja yang rendah, kurangnya pemahaman terhadap kemajuan teknologi dalam kurikulum, serta minimnya kreativitas dalam pengajaran. Semua hal ini menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, yang mencerminkan berbagai isu kompleks dalam sistem pendidikan di sekolah tersebut. Meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menyediakan peluang pengembangan profesional bagi guru. Pemahaman tentang teknologi perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan lokakarya 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh evaluasi kinerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato, serta pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato.

Tinjauan Literatur

Evaluasi Kinerja

Evaluasi adalah kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap instansi. Menurut Arikunto dan Jabar (2010), evaluasi adalah “proses pencarian dan pemberian informasi yang dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan atau alternatif keputusan.” Evaluasi tidak hanya berkaitan dengan pengumpulan data, tetapi juga dengan penggunaan informasi yang diperoleh untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas suatu program atau kebijakan. Evaluasi yang efektif

harus menyajikan informasi yang relevan, akurat, dan bermakna, serta mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif pemangku kepentingan. Dessler (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka dan mendapatkan umpan balik, pengembangan, serta insentif untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja mereka. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara berkala, umumnya sekali setahun, untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugas pokoknya. Apabila tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan yang terjadi dan tindakan yang perlu diambil. Umpan balik dari evaluasi kinerja berguna untuk merencanakan kerja dan membuat keputusan yang lebih efektif bagi kemajuan organisasi.

Evaluasi kinerja juga dapat diartikan sebagai metode dan proses penilaian tugas seseorang atau kelompok berdasarkan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi ini dimaksudkan untuk menilai dan menentukan perlakuan yang tepat agar individu dapat berkembang sesuai harapan. Ketepatan seseorang dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Marwansyah (2016), tujuan penilaian kinerja meliputi beberapa aspek berikut:

- 1) Mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan, sehingga karyawan yang efektif mendapat imbalan, sementara yang kurang efektif mendapatkan konsekuensi atas kinerja buruk.
- 2) Meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Mengembangkan tujuan karier agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi.

Motivasi Kinerja

Menurut Siagian (2018), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sutrisno *et al.* (2022) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan sering diartikan sebagai pendorong perilaku. Dari pandangan ini, motivasi dapat disimpulkan sebagai faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja. Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan yang memperkuat semangat individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Agar motivasi kerja dapat diterapkan dengan baik, diperlukan indikator-indikator yang jelas sebagai acuan dalam proses motivasi karyawan. Indikator ini juga berfungsi untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja. Motivasi kerja seseorang dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk berkembang, pengakuan dari orang lain, pengembangan karier, dan tanggung jawab. Indikator ini juga menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem motivasi sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Mutu Pendidikan

Menurut Siahaan *et al.* (2023), mutu adalah ukuran relatif yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan. Pendidikan, sebagaimana dijelaskan dalam UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka, termasuk kemampuan spiritual, pengendalian diri, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan bagi diri sendiri dan masyarakat. Horne mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses berkelanjutan yang mencakup penyesuaian manusia secara fisik dan mental dengan lingkungan, yang terwujud dalam aspek intelektual, emosional, dan kemanusiaan. Pendidikan menjadi faktor utama bagi masyarakat, karena kualitas pendidikan suatu bangsa sangat menentukan kemajuan atau kemunduran bangsa tersebut. Harahap dan Poerkatja menambahkan bahwa pendidikan adalah upaya terencana yang menumbuhkan

tanggung jawab moral pada individu dalam setiap tindakannya. Menurut Siahaan *et al.* (2023), pendidikan yang berkualitas mencakup kualitas proses dan hasil. Pendidikan dinilai berkualitas dari segi proses jika kegiatan belajar mengajar berjalan efektif, peserta didik mengalami pembelajaran yang bermakna, dan didukung oleh sumber daya yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diharapkan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai hal ini, sekolah dan guru harus memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap siswa dan mengutamakan peningkatan kualitas pendidikan tanpa saling berebut jabatan atau merasa paling benar.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Metode ini bertujuan untuk menilai hubungan antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam bentuk data numerik. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu evaluasi kinerja (X1) dan motivasi kerja guru (X2), serta variabel terikat, yaitu mutu pendidikan (Y), yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber asli melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu para guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya, seperti buku, jurnal, dan dokumentasi yang relevan dengan topik penelitian ini. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Bawolato yang berjumlah 39 orang, dengan teknik total sampling yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan sebagai pengamatan langsung di lokasi penelitian, sedangkan kuesioner disusun dalam bentuk daftar pertanyaan untuk memperoleh data primer dari guru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan beberapa teknik analisis yang meliputi: uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian, uji

reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen, uji asumsi klasik (termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi) untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat, serta uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (evaluasi kinerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (mutu pendidikan). Selain itu, peneliti juga melakukan uji koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel serta kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji T serta uji F untuk menilai pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert dengan empat kategori penilaian: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Melalui pengujian statistik, penelitian ini berusaha memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk menilai pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Mutu Pendidikan

Evaluasi kinerja guru merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, nilai *t hitung* untuk variabel evaluasi kinerja (X1) sebesar 2,302 lebih besar dari *t tabel* (2,028), dengan nilai signifikansi 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara evaluasi kinerja terhadap mutu pendidikan. Evaluasi kinerja yang efektif memungkinkan pihak sekolah atau kepala sekolah untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam proses pengajaran. Dengan hasil evaluasi ini, guru dapat diberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan metode pengajaran, keterampilan manajemen kelas, serta kemampuan dalam menggunakan

teknologi pembelajaran. Guru yang menerima evaluasi secara rutin cenderung lebih termotivasi untuk memperbaiki kekurangannya dan memperkuat kinerja yang sudah baik, sehingga berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai standar yang telah ditetapkan. Jika proses evaluasi dilakukan dengan baik, hal ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas hasil pembelajaran di sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Motivasi kerja guru juga memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, nilai *t hitung* untuk variabel motivasi kerja guru (X2) adalah 2,959 dengan nilai signifikansi 0,058. Meski nilai signifikansi ini mendekati batas probabilitas 0,05, penelitian ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa guru dengan motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada mutu pendidikan. Guru yang termotivasi tinggi cenderung memiliki komitmen kuat dalam melaksanakan tugasnya. Mereka menunjukkan antusiasme dalam mengajar, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, serta menciptakan suasana belajar yang interaktif dan menyenangkan. Dengan motivasi kerja yang baik, guru lebih bersemangat dalam menjalankan perannya, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Motivasi kerja dapat bersumber dari berbagai faktor, seperti insentif finansial, pengakuan atas prestasi, serta dukungan dari pimpinan sekolah. Menurut Fatmawati *et al.* (2022), motivasi kerja dalam suatu organisasi sangat penting karena berkaitan erat dengan keberhasilan atau kegagalan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja guru akan membawa dampak positif dalam menciptakan lingkungan belajar

yang kondusif dan berkualitas.

Pengaruh Simultan Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, evaluasi kinerja (X1) dan motivasi kerja guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Y). Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F hitung* sebesar 26,192, lebih besar dari *F tabel* sebesar 3,25, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut memengaruhi mutu pendidikan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,593, dapat disimpulkan bahwa 59,3% variabilitas dalam mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru, sementara 40,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti sarana dan prasarana pendidikan, kebijakan sekolah, atau lingkungan belajar juga memengaruhi mutu pendidikan. Evaluasi kinerja dan motivasi kerja saling mendukung dalam membentuk kualitas pendidikan yang baik. Evaluasi kinerja memberikan landasan bagi sekolah untuk menilai sejauh mana guru telah mencapai standar pengajaran, sementara motivasi kerja memberikan dorongan internal bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan sinergi antara kedua faktor ini, diharapkan mutu pendidikan dapat terus meningkat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan, khususnya terkait pentingnya evaluasi kinerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang akurat dan sistematis harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sekolah. Afandi (2021) menyatakan bahwa evaluasi kinerja yang baik membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelemahan serta kekuatan pegawai, sehingga memungkinkan lembaga untuk memberikan intervensi berupa pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi

tenaga pengajar. Arikunto (2019) juga menekankan pentingnya evaluasi program pendidikan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Dengan evaluasi yang tepat, kepala sekolah memiliki basis data yang kuat untuk melakukan pengambilan keputusan yang berdampak pada peningkatan profesionalisme guru. Kedua, hasil penelitian menyoroiti pentingnya meningkatkan motivasi kerja guru melalui kebijakan pendukung yang efektif. Fatmawati *et al.* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di bidang pendidikan, peningkatan motivasi kerja di antara guru dapat mendorong keterlibatan dan komitmen mereka terhadap kualitas pengajaran. Menurut Andika *et al.* (2019), motivasi kerja yang tinggi membuat guru lebih berinovasi dalam metode pengajaran serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan yang dihasilkan.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Aditya dan Ismanto (2020), bahwa supervisi akademik yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Temuan oleh Dina *et al.* (2022) mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan; guru yang memiliki motivasi tinggi dan didukung oleh manajemen yang baik cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam pengajaran, yang kemudian meningkatkan hasil belajar siswa. Peningkatan mutu pendidikan memerlukan pendekatan yang mengintegrasikan evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru sebagai elemen prioritas. Melalui evaluasi yang terstruktur dan motivasi yang dikelola dengan baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang tercermin dari capaian akademik siswa dan kualitas lulusan yang lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap mutu pendidikan; semakin baik evaluasi kinerja dilakukan, semakin tinggi mutu pendidikan di sekolah. Selain itu, motivasi kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan, di mana guru yang termotivasi tinggi cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Secara simultan, evaluasi kinerja dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Kedua faktor ini merupakan aspek penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan agar pihak sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan terus memperkuat mekanisme evaluasi kinerja serta strategi motivasi kerja guru untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aditya, P. T., & Ismanto, B. (2020). Model peningkatan mutu pendidikan melalui supervisi akademik berbasis web. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(1), 70–78.
- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman, J. (2017). Faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja para pegawai di kantor pemerintahan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Andika, B., Winata, H., & Ginting, R. I. (2019). Sistem pendukung keputusan menentukan duta sekolah untuk lomba kompetensi siswa menggunakan metode elimination et choix traduisant la realite (Electre). *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer)*, 18(1), 47–54.
- Arikunto, S. (2019). Evaluasi program *in-service training* guru SMK di BLPT Yogyakarta.

Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(2), 160–173.

- Arikunto, S., & Jabar, A. S. C. (2010). *Evaluasi program pendidikan*. Bumi Aksara.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang.
- Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191–207.
- Dina, A., Yohanda, & Sukatin, S. (2022). Teori kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Edison, E. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Fatmawati, Supardi, & Suryana, A. (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>
- Fauziningrum, E., Sari, M. N., & Purba, P. M. (2023). Strategies used by English teachers in teaching vocabulary. *Journal on Education*, 6(1), 674–679.
- Fahmi, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Ghozali, I. (2021). Dampak tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan tata kelola perusahaan (GCG) terhadap kinerja keuangan menggunakan manajemen laba sebagai variabel mediasi (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018–2019). *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(3).
- Hardani, T. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan RSU Sarila Husada Sragen di unit keperawatan). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. 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.
- Haryati, B. (2023). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan mutu pendidikan. 4, 31–38.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–18.
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). Evaluasi kinerja guru: Model dan metode dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal on Education*, 6(2), 11349–11358.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. S. D. M., Dua, E., & Keempat, C. (2016). Bandung: CV.
- 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 bursa kerja online (BKOL). Digital Library–Perpustakaan Pusat Unikom–Knowledge Center. <https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-naslenmerr-22693>
- Nur'aini, R. D. (2020). Penerapan metode studi kasus YIN dalam penelitian arsitektur dan perilaku. *INERSIA Informasi dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil dan Arsitektur*, 16(1), 92–104.
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2021). Are learning media effective in English online learning?
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–33.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarang*, 1(1), 66–82.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Kencana.
- Supriyono, R. A. (2018). Analisis mutu dan biaya mutu (Studi pada PT Aseli Dagadu Djokdja). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 6(3).
- Suriasumantri, J. S. (2020). *Filsafat ilmu: Aplikasinya dalam penelitian*. UNJ Press.
- Saputro, E. P., & Arikunto, S. (2018). Keefektifan manajemen program pembelajaran BIPA (Bahasa Indonesia bagi penutur asing) di kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 122–138.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*. Penerbit Kencana.
- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).