

.....

**PENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA MELALUI
IMPLEMENTASI PROGRAM WORKSHOOP CARFIX SCHOOL PARTNER**

Oleh

Pilot¹⁾, Ali Imron^{2)*}, Taswiyah³⁾

¹Magister Management UPG - Guru SMK Islam Secang Kab. Magelang Jawa Tengah

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untirta

Email: ¹pilotst715@gmail.com, ^{2*}research082018@gmail.com, ³taswiyah@untirta.ac.id

Abstrak

This study aims to determine the level of teacher performance motivation in teaching in practical workshops in the automotive light vehicle engineering study program at Secang Islamic Vocational School, Magelang, Central Java, after carrying out the Carfix School Partner SOP Workshop Training program. This training was carried out in October 2022 for 3 days at the Carfix Workshop Workshop Training Center Semarang followed by making SOP Workshops in school workshops according to Carfix Workshop standards. The variables observed were the teacher making SOPs for opening workshops, SOPs for closing workshops, SOP for Customer Reception, SOP for appearance and SOP work instructions for the workshop. This research is descriptive and qualitative in nature with the results. A high level of motivation can be judged by how active or the amount of administration and documentation of SOPs for carrying out work in school workshops made by the teacher according to the SOP for Carfix workshop work and implementing them through student practical activities as evidenced by photo and video documentation and conducting evaluations/ assessment of the implementation of the workshop SOP

Keywords: Training, Workshop SOP, Performance Motivation

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah [1] [2], [3]. Keberhasilan suatu proses belajar mengajar ditentukan bagaimana guru mengelola kegiatan tersebut.

Sebagai seorang guru sesuai dengan undang-undang guru dan dosen dituntut untuk bisa profesional dan meningkatkan mutu pendidikan nasional [4] [5][6] [7]. Pada jenjang pendidikan SMK siswa lulusan diharapkan memiliki kompetensi yang sangat dibutuhkan oleh dunia industri, sehingga banyak lulusan yang terserap di dunia industri. Guru sebagai pengajar yang memiliki fungsi merencanakan program pembelajaran [8][9], [10] [11] [8], [9], [11], melaksanakan program

pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dituntut untuk bisa berkolaborasi dengan dunia industri melalui berbagai kegiatan yang melibatkan dunia industri misalnya sinkronisasi kurikulum sekolah dengan industri, program pelatihan dan uji sertifikasi guru dan siswa diindustri [12] [13], program magang guru dan siswa diindustri, standarisasi peralatan praktek dengan dunia industri [14] [12] dan lain-lain.

Program pelatihan guru sebagai wujud kolaborasi atau pernikahan antara sekolah dengan dunia industri diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dalam merencanakan pembuatan SOP kerja bengkel, melaksanakan SOP kerja bengkel dalam praktek dibengkel sekolah dan melakukan evaluasi dan pelaksanaan [15] [16] [17] SOP kerja bengkel yang nantinya akan di transfer ke siswa. Program Pelatihan SOP (Standar Operasional Prosedur) Workshoop Carfix School Partner ini berisi pelatihan

bagaimana membuat dan melaksanakan semua kegiatan di Workshoop atau bengkel praktek Teknik Kendaraan Ringan Otomotif dilakukan sesuai SOP bengkel Carfix.

Sebagai seorang guru sesuai dengan undang-undang guru dan dosen dituntut untuk bisa profesional dan meningkatkan mutu pendidikan nasional [18] [19]. Pada jenjang pendidikan SMK siswa lulusan diharapkan memiliki kompetensi [20] [21] [21] yang sangat dibutuhkan oleh dunia industri, sehingga banyak lulusan yang terserap di dunia industri. Guru sebagai pengajar yang memiliki fungsi merencanakan program pembelajaran [22] [23], melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dituntut untuk bisa berkolaborasi dengan dunia industri melalui berbagai kegiatan yang melibatkan dunia industri misalnya sinkronisasi kurikulum sekolah dengan industri, program pelatihan dan uji sertifikasi guru dan siswa diindustri, program magang guru dan siswa diindustri, standarisasi peralatan praktek dengan dunia industri dan lain-lain, adapun permasalahan yang dihadapi diantaranya adalah: kurangnya motivasi kinerja guru, dan Bagaimana bentuk motivasi kinerja guru setelah mengikuti Program Pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pelatihan

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia agar bisa lebih meningkatkan produktifias kinerjanya. Salah satunya adalah melalui program pelatihan. Pelatihan dapat didefinisikan menurut para ahli adalah sebagai berikut : menurut Gomes [24] [25] [26] bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya

Berdasarkan pendapat Rae dalam Sofyandi [27] [28] [29] pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara [30] [27] [31] pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru adalah pelatihan untuk tenaga pendidik profesional untuk mengajar dikelas dalam waktu tertentu yang mencakup teknik merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran secara efektif. Dalam program Pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner ini guru akan dibekali bagaimana cara membuat SOP Workshoop menurut standar bengkel Carfix meliputi guru merencanakan SOP setiap kegiatan di bengkel praktek sekolah, melaksanakan SOP Workshoop saat pembelajaran praktek dan membuat evaluasi atau penilaian SOP. Lama pelatihan ini dilaksanakan selama 3 hari di bulan Oktober 2022 bertempat di Training Center Workshoop Carfix Semarang

2. Pengertian SOP

SOP adalah sebuah singkatan dari kata Standar Operasional Prosedur yang bila diterjemahkan kedalam bahasa indonesia adalah Prosedur Operasional Standar

Menurut Laksmi [32] [33] [34] Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berhubungan dengan prosedur yang dikerjakannya secara kronologis guna menuntaskan suatu pekerjaan yang berfungsi mendapatkan hasil kerja yang paling efektif dari pekerja dengan biaya serendahya

Menurut Moekijat [34] Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebuah urutan mengenai tahapan pelaksanaan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dikerjakan, bagaiman

mengerjakannya, kapan mengerjakannya dan siapa yang mengerjakannya

Menurut Tjipto Atmoko [35] [36] Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu panduan atau pedoman yang dipakai untuk mengerjakan sebuah tugas pekerjaan sesuai fungsi dan alat penilaian kinerja instansi non pemerintah atau pemerintah, non usaha atau usaha yang berdasarkan pada administratif, indikator-indikator teknis dan prosedur kerja, prosedural sesuai tata kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang saling berkaitan

Menurut Insani [37] Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang memuat serangkaian perintah atau instruksi yang telah dibuat secara tertulis. Kemudian dibakukan pada berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang terdiri dari cara melakukan pekerjaan, tempat penyelenggara, waktu pelaksanaan, dan individu yang terlibat aktivitas

Standar Operasional pada workshop Carfix adalah tata cara kerja atau tata urutan pelaksanaan kerja yang sudah ditetapkan dengan standart tertentu. Dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. Tata cara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu

1.1 Tujuan SOP

Tujuan dari SOP workshop Carfix (Modul pelatihan SOP Workshop Carfix School Partner) adalah :

- a. Menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas atau tim dalam organisasi atau unit secara Optimal.
- b. Mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi
- c. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas terkait.
- d. Melindungi organisasi dan staf dari kesalahan administrasi lainnya.
- e. Menghindari kegagalan/kesalahan, keraguan, duplikasi dan tidak efisiensi
- f. Sebagai acuan (check list) dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, supervisor, surveyor

1.2 Fungsi SOP

Fungsi SOP adalah memperlancar tugas petugas/tim dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan
- b. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak
- c. Mengarahkan petugas untuk sama-sama disiplin dalam bekerja
- d. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin

1.3 Prinsip-prinsip SOP

Prinsip-prinsip yang ada pada setiap kegiatan atau organisasi adalah :

- a. Konsisten
SOP harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu, oleh siapapun, dan dalam kondisi apapun oleh seluruh jajaran dalam organisasi.
- b. Komitmen
SOP harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran organisasi, dari level yang paling rendah dan tertinggi.
- c. Perbaikan berkelanjutan
Pelaksanaan SOP harus terbuka terhadap penyempurnaan-penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar-benar efisien dan efektif. Bisa berubah sesuai dengan perubahan standar profesi atau perkembangan iptek serta peraturan yang berlaku. Memuat segala indikasi dan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada setiap upaya, disamping tahapan-tahapan yang harus dilalui setiap kegiatan pelayanan dan harus didokumentasikan
- d. Mengikat
SOP harus mengikat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan. Seluruh unsur memiliki peran penting. Seluruh karyawan peran-peran tertentu dalam setiap prosedur yang distandarkan. Jika karyawan tertentu tidak melaksanakan perannya dengan baik,

maka akan mengganggu keseluruhan proses, yang akhirnya juga berdampak pada proses penyelenggaraan organisasi (perusahaan).

e. Terdokumentasi dengan baik

Seluruh prosedur yang telah distandarkan harus didokumentasikan dengan baik, sehingga dapat selalu dijadikan referensi bagi setiap mereka yang memerlukan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif Menurut Sugiyono [38] metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), atau dengan kata lain penelitian

kualitatif berbentuk deskriptif yang menggambarkan fenomena atau fakta penelitian secara apa adanya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab terjadinya pelanggaran SOP adalah ketidaktahuan atau ketidak patuhan terhadap peraturan. atau pelanggaran tersebut terjadi dikarenakan faktor lain. Misalnya, karena kepercayaan yang berlebihan terhadap rekan kerja atau atasan, toleransi pada rekan kerja yang melampaui batas, rasa hormat yang berlebihan, rasa sungkan akan atasan dan senior dan beberapa faktor lainnya.

Salah satu cara yang paling tepat untuk mengatasi agar terhindar dari pelanggaran SOP adalah memahami, mentaati dan melaksanakan SOP serta ketentuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab kita. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengedepankan professionalism, accountability, independency dan tranparansy dalam bekerja. Adapun Pelaksanaan SOP diantaranya adalah :

1. Prosedur buka bengkel

Prosedur buka bengkel adalah urutan kegiatan persiapan yang dilakukan oleh

masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditentukan meliputi :

Persiapan pembukaan operasional bengkel dimulai 30 menit sebelum buka

- a. Kepala bengkel (atau wakil yang ditunjuk) membuka pintu (folding gate) selebar 1 meter untuk menandakan store sedang persiapan buka
 - b. Kasir memberikan Buku Pengeluaran Pettycash kepada kepala bengkel untuk ditandatangani laporan kas terakhir
2. Persiapan Area Pendaftaran Service dan Ruang Tunggu
- a. Area Kasir yaitu menyalakan komputer dan printer, login, mengecek ketersediaan kertas
 - Mengecek telpon, mesin fax dan pricelist
 - Mengecek dan merapikan peralatan counter meliputi : buku pendaftaran, form general check, mesin EDC, alat tulis, sarana promosi (brosur, leaflet dan lainnya), stempel, kalkulator, gantungan oli, stiker, permen
 - Menghitung persediaan cash register
 - b. Ruang tunggu (Service Advisor dan Kasir)
 - Menyalakan TV
 - Menyalakan AC
 - Membersihkan dan merapihkan rak display
 - Merapikan koran dan majalah
 - Memastikan kopi, gula, teh, cangkir, dan sendok pengaduk tersedia
 - Memastikan dispenser berfungsi normal dan air tersedia
 - c. Toilet (Branch Head)
 - Memastikan ketersediaan air dan keadaan toilet bersih
 - Memastikan ketersediaan tissue dan sabun
 - d. Mushola (Branch Head)
 - Mengecek kebersihan mushola dan alat sholat
 - Merapikan alat sholat

- Mengecek tempat wudhu
- e. Persiapan area workshoop
 - Persiapan Equipment dilaksanakan oleh Foreman/kepala mekanik
 - Persiapan Tools dilaksanakan oleh mekanik meliputi : pengecekan carlift, Sporing, Balancing, Kompresor, pelepas ban, kelengkapan dan kerapihan Caddy Tool
 - Persiapan area gudang dilakukan oleh Partman meliputi : menyalakan komputer, merapikan barang dan rak
 - Briefing dipimpin oleh Kepala Bengkel meliputi : berdoa, yel-yel, pencapaian terakhir, pekerjaan pending dan boking (dilaporkan oleh SA), problem dan komplain (dilaporkan oleh Foreman/kepala mekanik), topik bebas
- f. Pukul 08.00 WIB folding gate dibuka total. Semua personil siap menerima customer

3. Prosedur tutup bengkel

Prosedur tutup bengkel adalah urutan kegiatan akhir yang dilakukan oleh masing-masing pegawai setelah workshoop ditutup yaitu :

- a. Pukul 18.00 WIB pintu ditutup sebagian (kira-kira 1 meter)
- b. Kasir melakukan prosedur *End of Day* (memastikan semua transaksi sudah diselesaikan kecuali mobil menginap)
- c. Menyiapkan cash register untuk hari berikutnya dalam bentuk pecahan
- d. Mencetak Laporan Penerimaan Harian (LPH) dari sistem dilampiri semua dokumen : invoice, SPK, uang tunai, bukti EDC
- e. Mengisi slip setoran ke bank
- f. Menyerahkan semua dokumen kepada Kepala Bengkel/wakil yang ditunjuk
- g. Pintu ditutup (folding gate) oleh Kepala Bengkel atau wakil yang ditunjuk
- i. Penerimaan Costumer, pada kegiatan ini sangat penting dilakukan karena menyangkut penilaian langsung costumer terhadap kinerja pelayanan dari workshoop. Adapun urutan kegiatan tersebut adalah :
 - a. Satpam, Tugas utama Satpam selain sebagai keamanan wilayah sekitar Workshoop adalah :
 - Aktif menghampiri costumer baru
 - Membantu parkir kendaraan customer
 - Ucapkan salam "*Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu, ada yang bisa kami bantu ?*"
 - Mengarahkan ke Service Advisor (SA) "*Silahkan ke bagian counter*"
 - Tangan mengarahkan ke counter
 - b. Service Advisor (SA), adalah penerima costumer dengan tugas sebagai berikut: Tahap I Penerimaan Costumer
 - Mengarahkan customer mengambil nomor antrian
 - Memanggil customer sesuai nomor antrian "*Nomor antrian (sebutkan urutan nomor)*"
 - Ucapkan salam "*Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu. Ada yang bisa kami bantu?*"
 - Ucapkan salam "*Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu, dengan (sebutkan nama SA). Silahkan duduk.*"
 - Tangan mempersilahkan duduk
 - Menanyakan kebutuhan costumer "*Apakah ada yang bisa kami bantu?*"
 - Bersama customer melakukan cek pra service meliputi : melakukan cek body & interior mobil, menyampaikan kondisi mobil (hasil cek), Menyampaikan rekomendasi servis, menyampaikan estimasi waktu pengerjaan
 - Mengajak customer kembali ke counter
 - Input data customer (diucapkan dengan *smiling voice*) antara lain : input data kendaraan (nomor polisi, nomor rangka, nomor mesin, jenis kendaraan, jarak tempuh kendaraan), input identitas costumer (nama, alamat

sesuai dengan KTP atau tidak, nomor telepon)

- Konfirmasi ulang data yang diinput
- Konfirmasi ulang servis “*untuk servisnya (sebutkan jenis pekerjaannya) ya Pak/Bu. Untuk keluhannya (sebutkan keluhan misal : “saat distarter mbrebet”)*” jika ada penggantian part sebutkan part yang diganti “*Untuk penggantian partnya, (sebutkan part) ya Pak/Bu*”
- Estimasi biaya (sebutkan) rupiah dibayar dikasir setelah selesai servis
- Memastikan kebutuhan servis sudah clear “*Ada lagi Bapak/Ibu (sebutkan nama customer) yang bisa kami bantu.*”
- Penawaran promo Sesuai dengan juklak program promo dari marketing
- Estimasi waktu pengerjaan “*Estimasi waktu pengerjaan (sebutkan waktunya), jika sudah selesai kami akan beritahu Bapak/Ibu. Servisnya mau ditunggu atau ditinggal, Pak/Bu?*”
- “*kami menyediakan free kopi dan teh. silahkan bisa dinikmati, pak/bu*
- Tangan mengarah ke ruang tunggu costumer

Tahap II Penggantian/penambahan part/jasa

- Menghampiri costumer “*Bapak/ibu (sebutkan nama costumer) setelah kami cek lebih menyeluruh, mobil bapak/ibu perlu (sebutkan salah satu servis selain order SPK, penggantian/penambahan part) supaya mobil lebih optimal. Jika penggantian part tunjukan kondisi part*”.
- Informasi biaya jasa/part “*untuk harganya (sebutkan harga jasa/apart yang dimaksud*”
- Konfirmasi dan persetujuan costumer “*bagaimana Bapak/ibu? kami kerakan sekalian?*”
- Meminta tanda tangan costumer “*Baik, Bapak/ibu silahkan tanda tangan disini, terima kasih Bapak/ibu, segera kami kerjakan*”

- Jika costumer menolak penambahan jasa servis/penambahan part, maka “*Baik, Bapak/ibu saat ini belum dulu ya. Kami lanjutkan pengerjaannya*”.

Tahap III

- Memanggil costumer
 - Mengkonfirmasi hasil servis “*Pak/Bu (sebutkan nama customer), servisnya sudah selesai. Keluhannya dan hasil analisa kami (sebutkan) sudah kami perbaiki semua*”
 - Menyampaikan hasil Free General Check “*Kami juga ada layanan free general check. Kondisi mobil Bapak/Ibu (sebutkan kondisi pada masing-masing item yang dicek). Jadi kami rekomendasikan (sebutkan)*”
 - Memastikan kebutuhan customer sudah jelas “*Ada lagi yang bisa kami bantu Bapak/Ibu?*” mempersilahkan costumer untuk melakukan pembayaran “*Baik Bapak/Ibu, silahkan ke kasir untuk pembayaran. Terima kasih, selamat Pagi/Siang/Sore.*”
- c. Kasir (Pembayaran), memberikan pelayanan dalam pembayaran dan transaksi keuangan lainnya, dimana pembayaran juga dapat dilakukan melalui QRIS [39], dengan langkah-langkah memberikan:
- Salam “*Selamat siang, Bapak/Ibu. Dengan saya (sebutkan nama kasir)*”
 - Konfirmasi item servis (kroscek ulang) “*Servisnya (sebutkan sesuai SPK)*”
 - Menyebutkan total biaya & diskon (jika ada) “*Totalnya (sebutkan). Diskonnya (sebutkan).*”
 - Konfirmasi cara pembayaran “*Mau dibayar tunai atau dengan kartu ya Pak/Bu?*”
 - Menyebutkan uang yang diterima “*Uangnya (sebutkan), ya Pak/Bu?*”

2. Mekanik (Technician)



Motivasi Kinerja

Motivasi secara umum adalah dorongan atau hasrat yang datang dari diri sendiri atau faktor luar untuk mencapai apa yang dikehendaki. Beberapa teori motivasi yang digunakan untuk penulisan ini adalah sebagai berikut : menurut Douglas McGregor dalam Stephen Robbins [40] mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: pada dasarnya satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori Y menyatakan bahwa karyawan tertentu berkembang pada tantangan yang mungkin dihadapi dan memperbaiki kinerja pribadi. Pekerja cenderung mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dan tidak memerlukan pengawasan konstan untuk

menciptakan kualitas dan standar produk yang lebih tinggi.

Para pegawai di dalam organisasi Y biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih banyak. Pemimpin akan memotivasi pegawai untuk mengembangkan kemampuannya. Pujian ataupun penghargaan juga diberikan Tetapi ini tidak ditujukan untuk mengontrol staf, melainkan membuka ruang komunikasi agar lebih baik⁴

Menurut Douglas, Teori Y akan membuat pegawai tidak menjadi seperti mesin [41] [40] [42] Cara kerja seperti ini lebih relevan dengan dunia kerja modern. Pegawai pun akan termotivasi untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Metode kepemimpinan Y pun dianggap kian populer⁵.

Teori motivasi menurut Herzberg [42] [41] [40] , ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu :

1. Faktor Motivator. Merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Guru Program studi Teknik Kendaraan Ringan akan memiliki tanggungjawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi/menilai SOP kerja bengkel setelah mengikuti Pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner
2. Faktor *Hygiene*. Merupakan faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pada karyawan. Kekurangan pada faktor-faktor tersebut akan menimbulkan rasa tidak puas, tetapi bukan berarti terpenuhinya faktor tersebut akan menjamin timbulnya motivasi kerja. Seorang guru Program studi Teknik Kendaraan Ringan tidak akan puas dengan SOP kerja bengkel yang sudah ada karena hanya beberapa peralatan kerja bengkel yang memiliki SOP

Menurut Clayton Paul Alderfer pencetus Teori ERG [43] [44] menyatakan bahwa

⁴ <https://www.simulasikredit.com/2-tipe-pemimpin-perusahaan-teori-x-dan-teori-y>

⁵ <https://www.simulasikredit.com/2-tipe-pemimpin-perusahaan-teori-x-dan-teori-y>

motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu eksistensi, hubungan dan perkembangan. Sekolah akan memilih para guru yang profesional, karena finansial yang mereka berikan sama dengan tingkat pengetahuan dan kinerja para guru yang bakal menjadikan siswa mereka cerdas, mampu berkompetisi dan bisa bersaing dengan siswa lainnya dalam dan luar negeri.

Motivasi kinerja guru adalah dorongan atau hasrat seorang guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan sebaik-baiknya [45] [46] [47] [48]. Dalam hal ini seorang guru mempunyai keinginan untuk menerapkan ilmu yang didapat dari hasil pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner untuk diterapkan dilingkungan bengkel praktek sekolah serta praktek alur SOP bengkel sekolah yang dibuat sama persis dengan bengkel Carfix, sehingga siswa mampu memahami dan memiliki kompetensi sebagai Service Advisor, Partman/gudang, Kasir dan mekanik

Motivasi kinerja yang diharapkan dalam pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner adalah guru dapat membuat produk administrasi dan dokumentasi baik foto maupun video alur SOP disemua bengkel sekolah sesuai standar bengkel Carfix. Produk yang dibuat meliputi :

1. Membuat SOP buka bengkel
 - a. Persiapan buka bengkel
 - b. Membuka pintu gate
 - c. Kasir
 - d. Area pendaftaran dan ruang tunggu,
 - e. Toilet
 - f. Mushola
 - g. Area Workshoop
2. SOP tutup
 - a. Tutup pintu gate
 - b. Kasir End of Day
 - c. Menyiapkan Cash Register bengkel
3. SOP Penerimaan Costumer
 - a. SOP Satpam
 - b. SOP Service Advisor
 - c. SOP Kasir

- d. SOP menerima telepon
- e. SOP mengkonfirmasi telepon
4. SOP Penampilan
 - a. Seragam standar dan berpenampilan menarik dari Service Advisor,
 - b. Seragam standar dan berpenampilan menarik dari Kasir putra atau putri
 - c. Seragam standar dan berpenampilan menarik dari Partman/gudang putra atau putri
 - d. Seragam standar dan berpenampilan menarik dari Mekanik
5. SOP instruksi kerja bengkel

Kinerja

Beberapa teori menurut para ahli yaitu : Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara [49] [50] [51] Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner ini guru Program Studi Teknik Kendaraan Ringan SMK Islam Secang bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi/menilai SOP kerja bengkel sekolah.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani [52] [53]Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Guru Program Studi Teknik Kendaraan Ringan akan mengeluarkan segenap daya dan upaya serta waktunya untuk membuat SOP kerja bengkel sekolah

Maluyu S.P. Hasibuan mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya [54] [55] [56]yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Disini guru Program Studi Teknik Kendaraan Ringan SMK Islam Secang akan menghasilkan produk berupa sekumpulan dokumen tentang SOP kerja bengkel sekolah setelah mengikuti

Program Pelatihan SOP Workshoop Carfix School Partner

Dari kesimpulan teori diatas kinerja guru. Program Studi Teknik Kendaraan Ringan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari apa yang dikerjakan meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi/menilai SOP kerja bengkel sekolah yang dibuat dengan segenap daya, upaya, waktu yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan dan kesungguhan serta waktu yang menjadi tanggung jawabnya

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil kajian dan teori, dengan ini penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Program Pelatihan SOP (Standar Operasional Prosedur) mempengaruhi motivasi kinerja guru Program Studi Teknik Kendaraan Ringan SMK Islam Secang yaitu guru membuat Rencana SOP kerja bengkel, Pelaksanaan Sop kerja bengkel dan evaluasi/penilaian kerja bengkel
2. Bentuk motivasi kinerja guru setelah mengikuti Program Pelatihan SOP (Standar Operasional Prosedur) yaitu guru menghasilkan produk dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis serta dibakukan untuk semua kegiatan kerja bengkel

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan diatas mengenai Program Pelatihan SOP (Standar Operasional Prosedur) mempengaruhi motivasi kinerja guru Program Studi Teknik Kendaraan Ringan SMK Islam Secang. Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sekolah harus memfasilitasi guru untuk mengikuti Program-program pelatihan dalam rangka memperbaiki performansi kinerja guru
2. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru, maka

pengetahuan tersebut harus diikuti guru dengan sungguh-sungguh

Setelah mengikuti Program pelatihan seorang guru berkewajiban untuk membuat dokumen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi/penilaian SOP kerja bengkel sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. C. Saunders, "Educating the netflix generation: Evaluating the impact of teaching videos across a science and engineering faculty," *SEFI 48th Annual Conference Engaging Engineering Education, Proceedings*. pp. 431–440, 2020, [Online]. Available: https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85107207665.
- [2] E. J. Díez-Gutiérrez, "University training for future teachers: the need to educate in the model of degrowth," *Rev. Interuniv. Form. del Profr.*, vol. 98, no. 36, pp. 235–254, 2022, doi: 10.47553/rifop.v98i36.2.91505.
- [3] S. Riccioni, "I will experiment, I will excite, I will educate For a theory of art during the Riforma ecclesiastica dei secoli XI e XII," *Codex Aquilar.*, vol. 37, pp. 285–302, 2021, [Online]. Available: https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85134403025.
- [4] M. A. Camilleri, "Evaluating service quality and performance of higher education institutions: a systematic review and a post-COVID-19 outlook," *Int. J. Qual. Serv. Sci.*, vol. 13, no. 2, pp. 268–281, 2021, doi: 10.1108/IJQSS-03-2020-0034.
- [5] S. P. Kawuryan, "Teachers quality and educational equality achievements in indonesia," *Int. J. Instr.*, vol. 14, no. 2, pp. 811–830, 2021, doi: 10.29333/iji.2021.14245a.
- [6] A. Raikes, "Measuring quality of preprimary education in sub-Saharan Africa: Evaluation of the Measuring Early Learning Environments scale," *Early Child. Res. Q.*, vol. 53, pp. 571–585, 2020,

- doi: 10.1016/j.ecresq.2020.06.001.
- [7] N. Stukalo, "Towards sustainable development through higher education quality assurance," *Educ. Sci.*, vol. 11, no. 11, 2021, doi: 10.3390/educsci11110664.
- [8] R. Baesa, "Data analytics on virtual learning environment for philippine re-entry education program," *ACM International Conference Proceeding Series*. pp. 61–65, 2018, doi: 10.1145/3205946.3205955.
- [9] A. F. Murphy, "Teachers' perceptions of a mentoring cohort model in a program leading to certification to teach English language learners," *Mentor. Tutoring Partnersh. Learn.*, vol. 27, no. 3, pp. 295–316, 2019, doi: 10.1080/13611267.2019.1630997.
- [10] A. F. Murphy, "Teachers' Beliefs About Rigor of Curriculum for English Language Learners," *Educ. Forum*, vol. 83, no. 1, pp. 90–101, 2019, doi: 10.1080/00131725.2018.1505991.
- [11] S. Papadakis, "Evaluating a game-development approach to teach introductory programming concepts in secondary education," *Int. J. Technol. Enhanc. Learn.*, vol. 12, no. 2, pp. 127–145, 2020, doi: 10.1504/IJTEL.2020.106282.
- [12] C. T. Kervick, "Exploring the Structure and Benefits of an Integrated Yearlong Dual Certification Student Teaching Internship," *Teach. Educ.*, vol. 55, no. 2, pp. 165–189, 2020, doi: 10.1080/08878730.2019.1633001.
- [13] E. L. Brown, "United States and Canada pre-service teacher certification standards for student mental health: A comparative case study," *Teach. Teach. Educ.*, vol. 80, pp. 71–82, 2019, doi: 10.1016/j.tate.2018.12.015.
- [14] A. Handayani, S., Raharjo, T. J., & Yulianto, "Management Strategy of SMK Negeri 3 Semarang in An Effort to Increase the Absorption Capacity of Graduates through Cooperatives in the Business and Industrial World (DU/DI).," *Educ. Manag.*, vol. 8, no. 2, pp. 157–164., 2019.
- [15] M. C. Zurlo, "COVID-19 Student Stress Questionnaire: Development and Validation of a Questionnaire to Evaluate Students' Stressors Related to the Coronavirus Pandemic Lockdown," *Front. Psychol.*, vol. 11, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.576758.
- [16] Q. Al-Maatouk, "Task-technology fit and technology acceptance model application to structure and evaluate the adoption of social media in academia," *IEEE Access*, vol. 8, pp. 78427–78440, 2020, doi: 10.1109/ACCESS.2020.2990420.
- [17] I. M. D. R. Mudiarta, "The simulation of alkin evaluation model based on SAW to evaluate flip learning in IT vocational schools," *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1810, no. 1. 2021, doi: 10.1088/1742-6596/1810/1/012063.
- [18] S. Lubis, "Analisis Profesionalisme Guru Berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.," *J. Adm. Publik Public Adm. Journal*, vol. 2, no. 1, pp. 52-66., 2012.
- [19] L. Lailatussaadah, . "Upaya peningkatan kinerja guru.," *Intelektualita*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [20] J. Triwahyudi, "Manajemen Kemitraan Sekolah dan Dunia Industri Dalam Penyerapan Lulusan SMK.," *Media Manaj. Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 88-99., 2020.
- [21] N. Wibowo, "Upaya memperkecil kesenjangan kompetensi lulusan sekolah menengah kejuruan dengan tuntutan dunia industri.," *J. Pendidik. Teknol. dan Kejuruan*, vol. 23, no. 1, pp. 45-59., 2016.
- [22] M. H. M. Hasyim, "Penerapan fungsi guru dalam proses pembelajaran.," *AULADUNA J. Pendidik. Dasar Islam.*, vol. 1, no. 2, pp. 265-276., 2014.
- [23] R. Lisnawati, "Fungsi Manajemen Kepala

- Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru.," *JP (Jurnal Pendidikan) Teor. Dan Prakt.*, vol. 2, no. 2, pp. 143-149., 2017.
- [24] A. A. Prayogo, Y. B., & Hatmawan, "Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.)," *Cap. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 38-48., 2018.
- [25] N. U. R. Winbaktianur, W., & Putri, "Efektivitas Pelatihan Motivasi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pekerja Outsourcing Sebagai Cleaning Service di UIN Imam Bonjol Padang.," *KONSELI J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 4, no. 2, pp. 65-80., 2017.
- [26] E. V Ekarendyka, "pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).," Brawijaya University, 2000.
- [27] N. Susanti, "Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).," Universitas Islam Riau, 2018.
- [28] R. S. Rispati, F., Rodhiyah, R., & Dewi, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang).," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 346-353., 2013.
- [29] R. Wardi, "Motivasi, prestasi belajar, dan pelatihan kerja kaitannya terhadap kreativitas siswa.," *J. Ekon. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 163-176., 2013.
- [30] W. ANGGORO, "Proses Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Pt. Bukit Asam Tbk.," UII, 2021.
- [31] A. E. Kurniawan, "Analisis Pelatihan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).," Universitas Islam Riau, 2020.
- [32] A. R. Risa, "Standar Operasional Prosedur (SOP) Seksi Disiplin dan Pengembangan Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).," Universitas Andalas, 2018.
- [33] D. Evianti, "Perancangan SOP Divisi Keuangan Dalam Menunjang Sistem Penerimaan dan Pengeluaran Kas PT. Smartelco Solusi Teknologi.," *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 7, no. 3, pp. 361-368., 2019.
- [34] H. HIDAYAT, R., & HAYATI, "Pengaruh Pelaksanaan Sop Perawat Pelaksana Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Di Rawat Inap Rsud Bangkinang.," *J. Ners*, vol. 3, no. 2, pp. 84-96., 2019.
- [35] A. S. Sulistiani, "Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Kependudukan dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Sambutan.," *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, vol. 4, no. 1, pp. 53-63., 2016.
- [36] R. Yulia, "ANALISIS STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TEKNISI APILL (ALAT PEMBERI ISYARAT LALU LINTAS) DIBIDANG LALU LINTAS DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).," Universitas Andalas, 2017.
- [37] I. Insani, *Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan administrasi perkantoran dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja organisasi pemerintah. In Penyempurnaan Makalah pada Workshop Manajemen Perkantoran di Lingkungan Kem.* 2010.
- [38] M. A. I. Pane, R. N., & Sihotang, .

- “Etnomatematika Pada Rumah Bolon Batak Toba. In PRISMA,” in *Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2022, vol. 5, pp. 384–390.
- [39] A. Imron, “SOSIALISASI GNNT MELALUI INSTRUMENT PEMBAYARAN BERBASIS QRIS PADA UMKM DIKOTA SERANG.,” *J-ABDI J. Pengabd. Kpd. Masyarakat*, vol. 1, no. 7, pp. 1-9., 2021.
- [40] Y. Kadji, “Tentang Teori Motivasi.,” *J. Inov.*, vol. 9, no. 01, 2012.
- [41] W. Prihartanta, “Teori-teori motivasi.,” *J. Adab.*, vol. 1, no. 83, pp. 1-14., 2015.
- [42] T. Andjarwati, “Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland.,” *JMM17 J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 01, 2015.
- [43] U. Ruswanti, E., Rosita, A. R., & Januarko, “Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer Terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.,” *Jakarta Univ. Esa Unggul.*, 2013.
- [44] A. Vincentia Intan Andini, *MOTIVASI SAKURAGI HANAMICHI DALAM ANIME SLAMDUNK KARYA TAKEHIKO INOUE (Doctoral dissertation, Unsada)*. 2022.
- [45] T. E. Ardiana, “Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun.,” *J. Akunt. dan Pajak*, vol. 17, no. 02, 2017.
- [46] T. A. Dewi, “Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro, 3(1).,” 2015.
- [47] S. Setiyati, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.,” *J. Pendidik. Teknol. dan Kejuruan*, vol. 22, no. 2, pp. 200-206., 2014.
- [48] D. Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher)., 2018.
- [49] M. Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, “Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA.,” *J. Kependidikan Penelit. Inov. Pembelajaran*, vol. 45, no. 2, 2015.
- [50] A. A. P. Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai., 2005.
- [51] A. P. Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera.,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, pp. 120-129., 2013.
- [52] I. RAHAYU, “KINERJA HOUSEKEEPING DI BEST WESTERN PAPILO HOTEL SURABAYA (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).,” Universitas Airlangga., 2016.
- [53] H. Habe, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang.,” *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 4, no. 1, pp. 31-38., 2018.
- [54] D. Untari, “Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia.,” *J. Cano Ekon.* 7(1), vol. 7, no. 1, pp. 1-15., 2018.
- [55] E. Supardi, “Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.,” *J. Geogr. Gea*, vol. 9, no. 1, 2016.
- [56] M. Fitriani, R., & Muhyadi, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA.,” *J. Pendidik. Adm. Perkantoran-SI*, vol. 7, no. 3, pp. 273-281., 2018.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN