

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MI BANJANG HULU
SUNGAI UTARA**

Nurul Hasanah

Email : nurulhasanaharif@gmail.com

STIA Amuntai

ABSTRACT

This Research is conducted on the basis of assumption that teacher performance influenced by motivation, job experience and satisfaction of teacher activity. This research aim to to know what is motivation, job experience and satisfaction of teacher activity have an effect on by signifikan to performance learn in Madrasah Ibtidayah Banjang and to know what is motivation, job experience and satisfaction of activity do not have an effect on by signifikan to satisfaction of activity learn in Madrasah Ibtidayah Banjang, by using quantitative research method. Result of research of that Variables Motivation, Job Experience and Satisfaction of activity by self or parsial there is having an effect on signifikan and there is which do not have an effect on signifikan to performance Learn MI Banjang. From third Variables Motivation, job experience of Satisfaction of activity hence variable satisfaction of activity represent variable owning dominant influence to performance Learn MI Banjang.

Keyword : motivation, job experience, satisfaction of activity and performance.

PENDAHULUAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru merupakan suatu proses kesinambungan dirasa penting dalam situasi dan kondisi yang semakin kompleks, dimana satu sisi menghadapi tuntutan masyarakat yang beragam di tengah situasi yang semakin meningkat, sedang disisi lain dihadapkan pada problem internal dalam kaitannya dengan perkembangan karakter guru masa sekarang, atau dapat dikatakan bahwa tantangan yang dihadapi oleh kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan potensi guru, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai (Susanto, 1997 : 63).

Dalam meningkatkan kinerja para guru di sekolah tipe kepemimpinan kepala sekolah sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu sekolah. Apabila faktor ini

dilupakan, maka kelangsungan kerja tidak akan lebih baik. Dimana guru tidak akan merasakan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antar guru dan kepala sekolah. Dengan memperhatikan tentang tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah tersebut diharapkan guru menjadi loyal dan merasa setia pada lembaganya. Timbul rasa setia dan loyal ini akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik dalam lingkungan sekolah tersebut sehingga akan meningkatkan kerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, satu diantaranya adalah hubungan yang masih banyak diperdebatkan dan sebagai isu yang kontroversial yaitu antara kepuasan dan kinerja. Ada 3 (tiga) pandangan dalam hubungan tersebut yaitu (1) kepuasan kerja sebagai penyebab kinerja; (2) kinerja sebagai penyebab kepuasan kerja; dan (3) hubungan kepuasan kerja-kinerja

dimoderasi oleh variabel lain misalnya *reward*. Walaupun dua pandangan yang pertama secara umum berhubungan, banyak studi menemukan bahwa hubungan di antara keduanya adalah lemah (Ivancevich *and* Matteson, 1999:124). Hubungan yang masih kontroversial tersebut menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji dan dianalisis kembali dengan pertimbangan banyak temuan penelitian yang mendukung hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Nerkar(1996: 73) menemukan bahwa kepuasan sebagai mediasi yang kuat terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa agar kinerja positif dan mendukung pencapaian organisasi maka instansi harus memperhatikan dan memberikan pemenuhan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Judge(2001: 142) menunjukkan bahwa secara keseluruhan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Megginson (1981:310). Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksud. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi

Berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Aspek-aspek tersebut sangat penting untuk menilai apakah yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperoleh, jika terjadi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa puas atau tidak puas.

Kepuasan kerja itu sendiri akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai (Panggabean, 2004:129).

Sementara itu Blau (1999:245-267) mengemukakan bahwa kepuasan kerjajuga relevan terhadap penilaian prestasi, hal ini berarti:

(1) Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang diterima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefits*), insentif atau pemberhentian;

(2) Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensinya yang lain.

Hal senada juga diungkapkan oleh (George and Jones 2002:183), bahwa motivasi adalah satu dari sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat motivasi yang

tinggi tidak selalu mengakibatkan tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang tinggi tidak selalu menyiratkan motivasi yang tinggi. Seorang pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah mungkin memiliki kinerja yang tinggi jika mereka mempunyai sejumlah kemampuan. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus berhati-hati untuk tidak secara otomatis menentukan atribut penyebab rendahnya kinerja adalah karena kurangnya motivasi atau penyebab tingginya kinerja karena tingginya motivasi.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Guru Madrasah Ibtidayah Al – Irsyad Banjang. Adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel motivasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah Banjang, sehingga tertarik untuk

melakukan penelitian dengan kajian tersebut. Pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif yang menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi :

1. Data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden, data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini. Data-data ini meliputi data Guru Madrasah Ibtidayah Banjang.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip. Data-data ini berasal dari pihak-pihak lain (di luar responden penelitian).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini untuk uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Spearman's (Arikunto 1993:135) :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* oleh (Nazir 1998:125) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1 + (k - 1)r}$$

Teknik Analisis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor Pembinaan Kepala Sekolah (X1), Karakteristik individu (X2), dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), digunakan analisis regresi linier berganda, yang dirumuskan sebagai berikut : (Supranto, 1992:357)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tempat penelitian yang dilakukan adalah di Madrasah Ibtidayah Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan.

Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian sampai penyelesaian tesis yang layak untuk diujikan diperkirakan 8 (Delapan) bulan yaitu dari Mei 2012 sampai dengan bulan Desember 2012

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Secara keseluruhan hasil analisis regresi pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Guru dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koef.Reg.	Beta	t _{Hitung}	Sign.	Keterangan
Konstanta	1.947		1.245	0,15139	
X1	0,07013889	0,1125	1.078	0,19861	Significant
X2	0,15138889	0,211805556	1.849	0.070	Significant
X3	0,21805556	0,209722222	2.429	0.018	Signifikant
	R Square	R Adjusted	F _{Hitung}	Sign.	
	0,441	0,411	14.750	0	

Sumber: data primer diolah, 2012

Pada tabel 1 dapat dilihat R Square sebesar 0,441 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 41.1% sedangkan sisanya 58.9% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini (Parasuraman, et.al dalam Tjiptono, 2004).

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.947 + 0,101 X_1 + 0,218 X_2 + 0,314 X_3 + e_i$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif kecuali. Hal ini berarti variabel Motivasi, (X1), Pengalaman kerja(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2, dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2, X3, mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

- Harga koefisien konstanta = 1.947. Hal ini berarti apabila nilai dari X1, X2, dan X3 di obyek penelitian sama

dengan 0, maka tingkat rata-rata besarnya variabel dependent kinerja (Y) di MI Banjarnegara tersebut akan sebesar 1.947 poin.

- Harga koefisien b1 = 0.101, berarti bahwa, apabila nilai X1 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja (Y) di MI Banjarnegara sebagai obyek penelitian tersebut akan meningkat.
- Harga koefisien b2 = 0.218, berarti bahwa, apabila nilai X2 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja (Y) di MI Banjarnegara sebagai obyek penelitian tersebut akan meningkat.

- Harga koefisien $b_3 = 0.314$, berarti bahwa, apabila nilai X_3 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja (Y) di MI Banjang sebagai obyek penelitian tersebut akan meningkat.

Menentukan Variabel Dominan

Uji ini bertujuan untuk melihat variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru dengan cara melihat nilai uji t dan nilai *parsialnya*.

Tabel 2
Hasil Uji Paling Dominan

Variabel	Uji t	Partial
Motivasi (X1)	1.07 8	0.14 3
Kepuasan Kerja (X3)	242 9	0.30 9
Pengalaman Kerja (X2)	1.84 9	0.24 0

Sumber : Data primer diolah

Dengan demikian jelasnya faktor Motivasi, (X1) menunjukkan angka yang lebih besar dari pada variabel yang lainnya untuk uji t dan uji parsial, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor Motivasi, (X1) lebih dominan mempengaruhi kinerja Guru MI Banjang. Hal ini membuktikan hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru MI Banjang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari persamaan matematis model regresi yang terbentuk dapat diketahui bahwa Motivasi (X1), Pengalaman kerja(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MI Banjang. Nilai parsial (r) dari Variabel X1, X2 dan X3 menunjukkan hubungan yang positif, artinya perubahan pada ketiga variable tersebut akan diikuti perubahan Kinerja Guru dengan arah yang sama. Nilai parsial Motivasi (X1) sebesar 0,143

menyatakan bahwa setiap upaya peningkatan Supervisi Kepala Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru adalah sebesar 14.3%. Nilai parsial Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,309 menyatakan bahwa setiap upaya Motivasi akan meningkatkan Kinerja Guru adalah sebesar 30.9%. Nilai parsial Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,240 menyatakan bahwa setiap upaya peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru adalah sebesar 24%.

Pengaruh ketiga variable bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja Guru menunjukkan angka yang significant sebab nilai F hitungnya lebih besar dari F table. Ketiga variable memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,441 atau 44.1 % sedangkan 55.9 % lainnya disebabkan karena variable lain diluar penelitian ini. Dengan demikian keputusan uji yang diambil adalah terima H_0

atau dapat disimpulkan variable kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru MI Banjang. Mempresentasikan sebuah kondisi psikologikah atas kesenangan dan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dan sesuai yang diharapkan dengan yang diharapkan dengan yang diperoleh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan seluruh paparan yang dijelaskan pada bagian analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah:

1. Variabel-variabel Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja secarasendiri-sendiri atau parsial ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang. Untuk variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang. Sedangkan variabel Kepuasan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang.

2. Variabel-variabel Motivasi, Pengalaman Kerja Kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh. Yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang.
3. Dari ketiga Variabel-variabel Motivasi, pengalaman kerja Kepuasan kerja maka variable kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Guru MI Banjang.

Saran

Sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa:

1. Motivasi, pengalamankerjaberhubungan dengan Kinerja Guru MI Banjang. Oleh karena itu Kepala Kemenag diharapkan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi agar upaya untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi

didalam kelas dan menyusun alternatif pemecahannya dapat dilakukan dengan baik.

2. Motivasi, Pengalaman Kerja berhubungan dengan Kinerja Guru MI Banjang. Oleh karena itu Kepala Kemenag diharapkan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan agar tingkat keterampilan dan kemampuan dari guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Blau, Gary, 1999. Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction. *Human Relations Journal*, Vol. 52, pp.245-267.
- Davis, Keith, 1985. *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. New Delhi: McGraw-Hill Publishing Company.
- Dessler, Gary, 1997.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I.* Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, Agus, 1986. *Manajemen Prestasi Kerja a.* Edisi 1 Jakarta: Rajawali.
- Downey, H. Kirk; Hellriegel, Don; Martha, Phelps and Slocum Jr, John W., 1974. Organizational Climate and Job Satisfaction: A Comparative Analysis. *Journal of Business Research* Vol. 2, No. 3. pp, 233-248.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R., 2002. *Organizational Behavior*. Third edition. New York: Prentice Hall.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H., 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Blau, Gary, 1999. Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction. *Human Relations Journal*, Vol. 52, pp.245-267.
- Judge, Thorenson; Bono and Patton, 2001. The job satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376-407.
- Megginson, Leon C., 1981. *Personnel Management: A Human Resources Approach.* Richard D.Irwin, Inc.s
- Nazir, Moh., 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.