

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Makassar

Hairul

(IAI DDI Polewali Mandar)

e-mail: hairul@ddipolman.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru dan mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Makassar. Subjek penelitian sebanyak 65 guru SMAN 4 Makassar. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sedangkan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Makassar. Variabel pendidikan mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru

Kata kunci: pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kinerja guru

Abstract: This research aimed to analyze education influence, work experience and motivation toward teacher's performance in SMAN (Senior High School) 4 Makassar and to determine dominant variabel had influenced teacher's performance in SMAN 4 Makassar. The population of this research were all of the teacher's in SMAN 4 Makassar as many as sixty five person. The technique of data analysis used double linier regression with SPSS version 21 program. The result of this research showed that education and motivation had influence toward teacher's performance. Education variabel had the most dominant influence in improving teacher's performance in SMAN 4 Makassar.

Keywords: Education, work experience, motivation, teacher's performance

Globalisasi telah ada di depan mata dan menciptakan arena kompetitif yang menuntut kemampuan individu untuk bersaing secara sehat. Bagi suatu negara yang sudah menyiapkan infrastruktur kuat, globalisasi adalah peluang. Tetapi bagi negara yang belum memiliki infrastruktur kuat, globalisasi adalah ancaman. Tantangan utama saat ini adalah peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif sektor sumber daya manusia.

Hasil penelitian *United Nation Development Program* (UNDP) pada tahun 2007 tentang Indeks Pengembangan Manusia (HDI) menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke-107 dari 177 negara yang diteliti. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian, Indonesia berada pada peringkat ke-7 dari sembilan negara ASEAN.

Salah satu indikator utamanya ialah tingkat pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini merupakan gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah.

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO). Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. *Education development index* (EDI) Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965). Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum*, 2007-2008, berada di level 54 dari 111 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing,

sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7.

Rendahnya kualitas pendidikan yang dihadapi juga mempengaruhi rendahnya kualitas lulusan tenaga kerja. Dari data Sukernas (BPS, 2005), jumlah penduduk setengah menganggur sebesar 33,8 persen, jumlah bekerja penuh sebesar 66,2 persen. Sedangkan jumlah masyarakat yang bekerja (dari 250 juta jiwa) hanya 99.948.118 jiwa. Sementara itu, jumlah penganggur yang didominasi oleh orang yang pernah sekolah adalah 155.549.724 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan belum siap menjalani hidup, belum mandiri, belum kreatif, dan belum kompeten, padahal kebutuhan tenaga kerja pada masa yang akan datang lebih mengutamakan tenaga kerja terdidik dengan pengetahuan dan keahlian lebih tinggi.

Kenyataannya tidak sedikit guru yang mengalami problema terkait kurang adanya minat untuk mengembangkan kinerja dalam mencari referensi-referensi tambahan yang berkaitan dengan bahan-bahan pelajaran. Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja individu sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya, Amri (2013) menyatakan bahwa kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya, disamping faktor lingkungan kerjanya. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan mengajar yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari dan kemampuan tersebut pada dasarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Gibson, Donnely & Ivacevich (1996) kinerja individu pada dasarnya

dipengaruhi oleh faktor-faktor 1) harapan mengenai imbalan; 2) dorongan; 3) kemampuan, kebutuhan dan sifat; 4) persepsi terhadap tugas; 5) imbalan internal dan eksternal dan 6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal pokok, yaitu: 1) kemampuan; 2) keinginan; dan 3) lingkungan. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya karena tanpa mengetahui Ketiga faktor tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah keseluruhan yang mempengaruhi pribadi guru yang dimaksud, baik aspek kejiwaan, aspek kognitif, maupun aspek psikomotorik. Selain faktor tersebut, adanya guru yang mengajarkan bidang studi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang disebabkan karena kurangnya guru yang tersedia, sehingga apa yang diharapkan tidak sesuai. Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru adalah faktor pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan tanggungjawab.

Hal yang menjadi titik sentral adalah guru yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencetak manusia yang handal siap pakai. Oleh karena itu, paling tidak guru memegang peran sentral dalam proses belajar mengajar, setidaknya menjalankan tugas utamanya selaku tenaga pendidik.

Dalam rangka mempersiapkan guru-guru profesional lembaga pendidikan guru memegang peranan penting. Melalui program pendidikan selama 3 dan 5 tahun para calon guru dipersiapkan sedemikian rupa sehingga mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai sesuai dengan tugas jabatan yang akan diberikan kepada mereka kelak (Hamalik, 2001). Tingkatan pendidikan berarti bimbingan yang diberikan oleh seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju ke arah suatu cita-cita tertentu. Menurut Marta (dalam Rasyid 2010) bahwa makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi.

Selain tingkat pendidikan, hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru adalah melihat lingkungan dan sarana yang tersedia di setiap sekolah seperti penataan kelas, kebersihan ruangan, ketersediaan alat peraga dan kerjasama sesama guru dalam proses mengajar. Kelengkapan dan jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi prestasi belajar siswa, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20 disebutkan bahwa tugas keprofesionalan guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Guru mempunyai tugas dan peran mengembangkan kemampuan, meningkatkan mutu kehidupan serta martabat manusia Indonesia mempunyai proses pendidikan.

Selanjutnya faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Gibson, Donnely & Ivacevich (1996) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Pada hakikatnya motivasi senantiasa terkait dengan soal kebutuhan, artinya seseorang melakukan suatu aktivitas disebabkan adanya kebutuhan, dimana kebutuhan tersebut selalu berubah-ubah sehingga motivasi yang menyertainya pun tentu juga berubah-ubah secara dinamis.

Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor yaitu faktor motivator (*satisfied*) dan faktor *hygiene*. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang terbukti bisa menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman

kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Konsep motivasi mengacu pada teori motivasi hygiene yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mengembangkan teori motivasi yang dibedakan atas faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Sehubungan dengan motivasi dalam pembelajaran di pada SMAN 4 Makassar, tentunya didukung oleh kuantitas dan kualitas tenaga pengajar yang ada, yang mana berjumlah 65 orang. Hal ini berarti kegiatan belajar mengajar pada sekolah tersebut didukung oleh sejumlah (kuantitas) tenaga pengajar yang terbilang cukup. Guru sebagai ujung tombak usaha peningkatan mutu pendidikan di sekolah sudah melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman, dengan tidak berpaku pada buku paket saja dan melaksanakan pembelajaran secara inovatif dalam mengembangkan materi pelajaran, secara terus-meneru mengadakan analisis hasil belajar serta membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Sehubungan dengan fenomena tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa tenaga pendidik di SMAN 4 Makassar sudah cukup baik sebagaimana yang diharapkan. Hal ini disebabkan sebagian besar guru yang ada sudah memiliki usaha dan komitmen kuat di dalam menampilkan dirinya sebagai sosok guru yang profesional, berintegritas, dan mampu dalam bidang tugasnya. Dengan belajar siswa tersebut tidak terlepas dari adanya pengaruh faktor-faktor kinerja guru, antara lain kompetensi guru yang tepat dan motivasi guru yang baik.

Berkaitan dengan faktor lain terutama pendidikan, diperoleh fakta lapangan bahwa pendidikan guru SMAN 4 Makassar masih belum baik yang ini terlihat dengan disiplin keilmuan yang masih ada sebagian tenaga honorer dan mengajar mata pelajaran yang bukan sesuai latar belakang pendidikannya. Padahal di SMAN 4 Makassar memiliki mata pelajaran yang beragam dan memerlukan guru yang memiliki kompetensi yang cukup utamanya masalah jenjang pendidikan yang ada sehingga bisa

memiliki kompetensi yang cukup untuk bisamengajar dengan baik.

Fenomena lain bahwa SMAN 4 Makassar terkendala juga dalam hal motivasi karena motivasi mengajar guru-guru tidak terlalu baik ini tergambar dari adanya guru yang masih malas datang mengajar, dan sering datang terlambat, serta adanya kegiatan lain diluar sekolah yang bias mengganggu jam mengajar di sekolah. Hal ini dikarenakan sebagian guru yang mengajar masih dalam status tenaga honorer yang masih rendah gajinya sehingga untuk menutupi kebutuhan guru biasanya mereka mengambil pekerjaan lain atau merasa malas-malasan untuk melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Faktor lain yang menentukan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja bagi pegawai oleh karena itu kenyataan ini memberikan gambaran bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu syarat yang paling penting yang harus dipertimbangkan dalam bekerja. Dari pengalaman kerja kita dapat mengasumsikan bahwa dengan pengalaman kerja dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya semakain meningkat pula.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2001). Lebih lanjut, Siagian (1995) mengatakan bahwa masa kerja dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional.

Berdasarkan hal tersebut, pengalaman kerja dalam sumber daya manusia ditentukan oleh dua hal yaitu waktu yang meliputinya dan peristiwa yang terjadi di dalamnya, sehingga individu sumberdaya manusia mempunyai pengalaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Dalam hal pengalaman kerja, hasil penelitian awal bahwa sebagian guru memiliki pengalaman kerja terutama mengajar lebih dari 5 tahun sehingga pengalaman kerja tersebut

diharapkan dapat menjadi tambahan dalam hal peningkatan kinerja guru SMAN 4 Makassar.

Dari deskripsi di atas, peneliti berupaya mengungkapkan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pendidikan, Pengalam Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 4 Makassar.*” Dengan mengacu pada permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar, serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian ini berlokasi di SMAN 4 Makassar. Waktu penelitian yang dilaksanakan selama 2 (bulan) bulan yang dimulai pada bulan Desember 2015 sampai pada bulan Februari 2015.

Jenis data yang akan dikumpulkan terdiri dari data lapangan yang mengungkapkan pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar dan dokumentasi yang menunjukkan kondisi objektif sumber daya manusia pada SMAN 4 Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait pada SMAN 4 Makassar yakni guru berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel secara keseluruhan karena semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel jumlah populasinya sangat kecil, sehingga jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yaitu 65 orang responden.

Analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi. Digunakan analisis regresi tiga prediktor untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar.

Selanjutnya setelah koefisiensi regresi diperoleh, dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R²) dan secara parsial (r²) semua proses perhitungan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikan $p > \alpha = 0,05$ berarti secara parsial kefisien variabel X tidak berbeda nyata dengan 0 dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai $p < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel X ditolak.

Hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar.
2. Variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru SMAN 4 Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui variasi sikap dan perilaku guru di SMAN 4 Makassar maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas guru sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu identitas guru yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mendalami variasi sikap dan perilaku guru terutama dalam menanggapi pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya oleh kepala sekolah. Tabel 1 menggambarkan bahwa SMAN 4 Makassar memiliki Guru dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 41,54% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 58,46%.

Tabel 1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	41,54
2	Perempuan	38	58,46
Jumlah		65	100,00

Sumber: Data Primer telah diolah, 2015

b. Umur Responden

Umur guru juga menggambarkan adanya variasi sikap dan perilaku yang dimiliki guru sebagai responden dalam penelitian ini dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan oleh kepala sekolah.

Tabel 2 Identitas Responden Menurut Umur Guru

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
1	25-31	12	18,46
2	32-38	7	10,77
3	39-45	11	16,92
4	46-52	10	15,38
5	53-59	25	38,46
Total		65	100,00

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

Berdasarkan data dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 53 - 59 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang sudah lanjut pengalaman kerja yang dimiliki sudah sangat banyak sehingga dapat menjadikan acuan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

c. Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Data dari Tabel 3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 56 orang atau 86,15% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki pendidikan tinggi.

Tabel 3 Identitas Responden sesuai Jenis Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S-1)	56	86,15
2	Magister (S-2)	9	13,85
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

2. Jabaran Variabel Pendidikan

Tabel 4 menyatakan bahwa indikator keempat yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel pendidikan. Sedangkan indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator ketiga. Ini berarti, variabel pendidikan (x_1) di SMAN 4 Makassar telah berhasil meningkatkan pemahaman mereka akan tupoksinya.

Tabel 4 Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator Pendidikan

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Jenjang pendidikan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (47,69%)	34 (52,31%)	4,52
Memiliki pengetahuan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	33 (50,77%)	32 (49,23%)	4,49
Kemampuan intelektual	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,37%)	22 (33,85%)	42 (64,62%)	4,29
Disiplin ilmu yang sesuai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (40,00%)	39 (60,00%)	4,60
Jumlah	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,38%)	112 (43,08%)	147 (56,54%)	4,56

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

Tabel 5 Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator Pengalaman Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Masa kerja yang lama	0 (0%)	0 (0%)	3 (4,62%)	37 (56,92%)	25 (38,46%)	4,34
Keberhasilan mengemban tugas yang diberikan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (55,38%)	29 (44,62%)	4,45
Rotasi yang dialami	0 (0%)	0 (0%)	2 (3,08%)	38 (58,46%)	25 (38,46%)	4,35
Memiliki kesempatan mengembangkan diri	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,54%)	25 (38,46%)	39 (60,00%)	4,58
Jumlah	0 (0%)	0 (0%)	6 (2,31%)	136 (52,31%)	118 (45,38%)	4,43

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

Tabel 6 Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator Motivasi

Indikator	Frekuensi Jawaban responden					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Kebutuhan akan kekuasaan dan dihormati	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,54%)	25 (38,46%)	39 (60,00%)	4,58
Kebutuhan akan persahabatan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	32 (49,23%)	33 (50,77%)	4,51
Kebutuhan akan berprestasi	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	38 (58,46%)	27 (41,54%)	4,42
Jumlah	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,51%)	95 (48,72%)	99 (50,77%)	4,50

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

3. Jabaran Variabel Pengalaman Kerja

Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang variabel pengalaman kerja dimaksud disajikan dalam Tabel 5. Berdasarkan data dari Tabel 5 terlihat bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator keempat yang berarti bahwa indikator keempat tersebut yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel pengalaman kerja. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator pertama, yaitu sebesar

4,34. Adapun indikator ketiga terkait masa kerja yang lama di SMAN 4 Makassar.

Sehubungan dengan itu, maka indikator ketiga ini mempunyai kontribusi yang paling kecil dalam dalam pembentukan variabel pengalaman kerja. Kecilnya kontribusi dari indikator pertama ini diduga disebabkan oleh fakta bahwa sebagian guru merasa jenuh dengan pekerjaannya dan kurangnya kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadap beban mengajar yang diberikan kepada guru serta tidak adanya rotasi guru.

4. Jabaran Variabel Motivasi

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang motivasi kerja tersebut dapat dilihat dalam Tabel 6. Berdasarkan data tabel 6 terlihat bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator pertama sebesar 4,58. Indikator pertama dimaksud adalah kebutuhan akan kekuasaan dan dihormati dalam menunaikan tugasnya. Indikator ketiga sebagai indikator terkecil adalah kebutuhan akan berprestasi. Sekalipun kontribusinya paling kecil, namun kebutuhan akan berprestasi dalam mengajar sangatlah penting untuk menunjang kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru khususnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam hal mengajar.

5. Jabaran Variabel Kinerja Guru

Distribusi frekuensi dari variabel kinerja guru ini menurut indikatornya dapat dilihat dalam Tabel 7. Berdasarkan data dari Tabel 7 terlihat bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya, yaitu pertama, yaitu sebesar 4,63. Indikator pertama yang dimaksud adalah kemampuan yang berarti paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel kinerja guru.

Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator kedua sebesar 4,49. Indikator kedua yang dimaksud adalah inisiatif. Sehubungan dengan itu, maka indikator kedua ini mempunyai kontribusi yang paling kecil dalam pembentukan variabel kinerja guru.

Tabel 7 Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator Kinerja Guru

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Kemampuan penguasaan	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,54%)	22 (33,85%)	42 (64,62%)	4,63
Inisiatif dalam mencapai prestasi	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	33 (50,77%)	32 (49,23%)	4,49
Ketepatan waktu	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (47,69%)	34 (52,31%)	4,5
Kualitas mengajar	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	32 (49,23%)	33 (50,77%)	4,51
Jumlah	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,38%)	118 (45,38%)	141 (54,23%)	4,54

Sumber : Data Primer telah diolah, 2015

6. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari ke-15 item pernyataan berada antara 0,266 sampai 0,414 dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel, untuk $n = 65$ pada taraf $\alpha 0,05$ diperoleh r tabel = 0,244. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

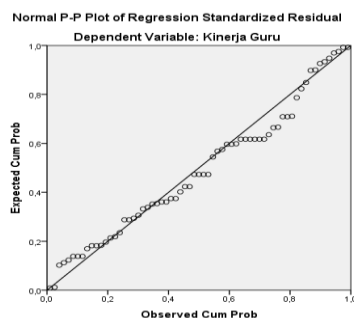
b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini diperoleh dari nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan item pernyataan dalam instrumen penelitian yang diperoleh sebesar 0,690 yang menunjukkan tingkat konsistensi (keandalan) dari instrumen penelitian yang digunakan adalah sebesar 69 %. Artinya apabila kuesioner dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada

populasi akan memberikan konsistensi yang tinggi.

c. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Adapun hasil pengujian grafis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



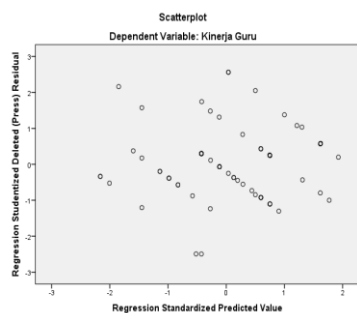
Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS (data diolah)

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran titik tersebut berada sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi kenormalan dari data.

d. Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varians dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat. Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas
Sumber: Output SPSS (data diolah)

e. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna (pasti) di antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan	,816	1,226
Pengalaman Kerja	,826	1,211
Motivasi	,895	1,118

Sumber: Hasil Analisis Data dengan SPSS

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen berada di atas 0.10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

f. Analisis Pengujian Serempak

Pengujian dilakukan dengan dua cara, yaitu pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Uji F ditujukan untuk menguji hipotesis pertama, dan uji parsial (Uji-t) untuk menguji hipotesis kedua.

Tabel 9 Pengujian Secara Serempak (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50,060	3	16,687	29,589	,000 ^b
Residual	34,401	61	,564		
Total	84,462	64			

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil Analisis Data dengan SPSS

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,573	,75097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Data Primer dengan SPSS,

Berdasarkan nilai dari Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMAN 4 Makassar atau dengan kata lain hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Untuk mengetahui besaran pengaruh secara simultan variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Makassar digunakan koefisien determinasi (R²). Perolehan nilai R² dapat dilihat pada Tabel 10. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di Tabel 10, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,593. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh bersama variabel bebas terhadap Kinerja guru adalah 59,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar

40,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja.

g. Analisis Pengujian Parsial

Berdasarkan data dari Tabel 11, variabel pendidikan (X_1) yang memiliki koefisien yang paling besar, yaitu 0,729. Oleh karena itu,

variabel pendidikan (X_1) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 4 Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan variabel pendidikan (X_1) yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja guru di SMAN 4 Makassar diterima. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas penelitian, ada satu yang tidak signifikan. Adapun variabel yang tidak signifikan ialah variabel pengalaman kerja.

Tabel 11 Pengujian Secara Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,854	2,052		1,391	,169
Pendidikan	,766	,095	,729	8,059	,000
Pengalaman Kerja	-,135	,094	-,129	-1,436	,156
Motivasi	,275	,112	,212	2,453	,017

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah dari Data Primer dengan SPSS

Pembahasan

Penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan tidak semuanya pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,593 atau 59,3%. Hal tersebut berarti kinerja guru dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu menggunakan variabel bebas yang memiliki pengaruh positif tersebut. Sedang adanya sisa 40,7% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, berikut uraian satu persatu.

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Pendidikan berfungsi sebagai sarana pemberdayaan individu dan masyarakat guna menghadapi masa depan. Dalam rangka mempersiapkan guru-guru profesional lembaga

pendidikan guru memegang peranan penting. Wiet Hary (dalam Notoatmojo 1993) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan turut pula menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami pengetahuan yang mereka peroleh pada umumnya, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula pengetahuannya.

Pendidikan guru yang ada di SMAN 4 Makassar berpengaruh terhadap kinerja guru, ini terjadi dimungkinkan karena responden menganggap bahwa jenjang pendidikan dan kemampuan intelektual sangat membantu seorang tenaga pengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan beban kerja di SMAN 4 Makassar. Selain itu, disiplin ilmu dan pengetahuan yang memadai dapat memberikan kemudahan seorang tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang tenaga pendidik

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kemampuan kerja yang dimiliki melalui pengalaman kerja sangat diperlukan dalam memantapkan dan memperlancar kegiatan proses

pembelajaran di kelas. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup (Sudaryanti, 2001). Meskipun seorang guru memiliki pendidikan formal yang cukup memadai dan keterampilan yang banyak, namun belum sepenuhnya mampu untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan prosedur kerja yang ada di SMAN 4 Makassar.

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada di SMAN 4 Makassar tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, ini terjadi dimungkinkan karena sebagian guru merasa jenuh dengan pekerjaannya, kurangnya kompensasi yang diberikan kepala sekolah terhadap beban mengajar yang diberikan kepada guru, dan tidak adanya rotasi guru.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan suatu proses baik secara psikologis maupun fisiologis yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang lebih baik untuk dirinya dan juga bagi organisasi. Menurut Gibson, Donnely & Ivacevich (1996) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jika daya dorong alat pemuas kebutuhan dapat dirasakan oleh setiap orang, maka semangat kerja akan lebih meningkat. Bahkan jika hal itu selalu diperbaiki dan ditingkatkan, akan menghasilkan perilaku manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berpengaruh positif dan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada di

SMAN 4 Makassar berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi karena adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian, adanya hubungan yang baik sesama tenaga pengajar, dan besarnya keinginan setiap guru untuk berprestasi di masa mendatang di SMAN 4 Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika ketiga indikator yang melekat dalam motivasi kerja guru mendapat peningkatan perhatian dan dapat diwujudkan dengan baik maka semangat kerja guru akan lebih meningkat. Hal ini perlu menjadi perhatian yang lebih besar oleh pimpinan agar setiap guru dapat memiliki integritas yang tinggi dalam menjunjung nama baik organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang lebih profesional, terutama dalam menjaga nama baik sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan, motivasi terhadap Kinerja guru namun pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru dapat ditolak.
2. Pengujian membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja guru. Ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Kepala SMAN 4 Makassar hendaknya dalam meningkatkan kinerja guru maka masih perlu diupayakan adanya pengembangan SDM melalui pendidikan dan adanya penyesuaian antara pengalaman kerja dengan tugas yang dibebankan serta perlu

adanya peningkatan motivasi kerja secara baik dan berkesinambungan.

2. Bagi penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan semakin baik kinerja guru maka akan berpengaruh baik juga bagi SMAN 4 Makassar.

DAFTAR RUJUKAN

- Amri, S. 2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah Dalam Teori, Konsep dan Analisis*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Gibson J., Donnely, J.R, & Ivacevich, J. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamalik, O. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmojo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rasyid, N. S. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Makassar*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Rivai, V. 2008. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Trijoko. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara.