

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

TESIS

OLEH
IZZA FAZIRA
F2171211017



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

TESIS

**Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Jurusan Ilmu Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan**

**OLEH
IZZA FAZIRA
F2171211017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

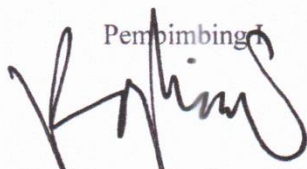
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis

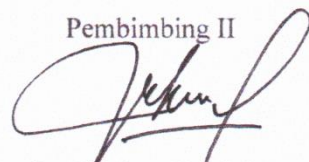
IZZA FAZIRA
F2171211017

Disetujui

Pembimbing I


Dr. Usman Radiana, M.Pd
NIP. 195912011986021001

Pembimbing II


Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP. 195901111985031002

Disahkan oleh,
Dekan
FKIP Universitas Tanjungpura


Dr. Ahmad Yani T., M.Pd.
NIP. 196604011991021001

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

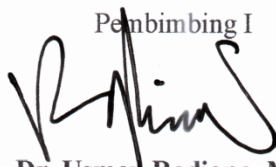
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis

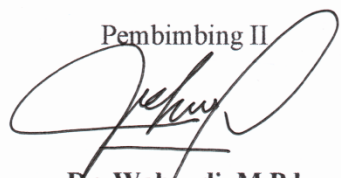
IZZA FAZIRA
F2171211017

Disetujui

Pembimbing I


Dr. Usman Radiana, M.Pd
NIP. 195912011986021001

Pembimbing II


Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP. 195901111985031002

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura


Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

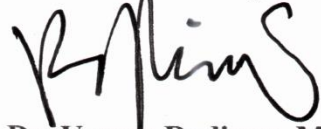
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis

IZZA FAZIRA
F2171211017

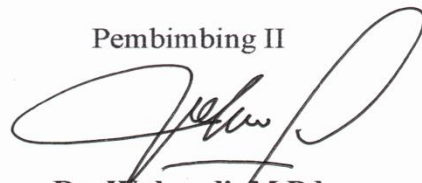
Disetujui

Pembimbing I



Dr. Usman Radiana, M.Pd
NIP. 195912011986021001

Pembimbing II



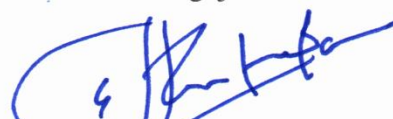
Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP. 195901111985031002

Penguji I



Dr. M. Syukri S, M.Pd.
NIP. 195805051986031004

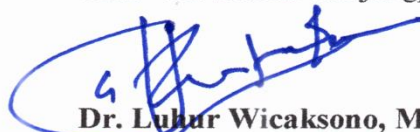
Penguji II



Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura



Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

Lulus Tesis tanggal: 31 Mei 2023

LEMBAR PENGESAHAN KELAYAKAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL SD
NEGERI DI KECAMATAN RASAU JAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis

IZZA FAZIRA
F2171211017

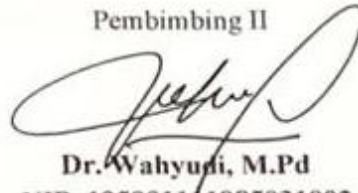
Disetujui

Pembimbing I



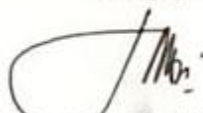
Dr. Usman Radiana, M.Pd
NIP. 195912011986021001

Pembimbing II



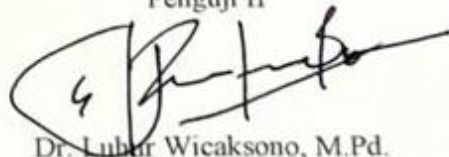
Dr. Wahyuudi, M.Pd
NIP. 195901111985031002

Penguji I



Dr. M. Syukri S, M.Pd.
NIP. 195805051986031004

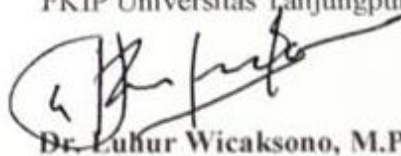
Penguji II



Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura



Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Lulus Kelayakan Tesis tanggal: 22 Mei 2023

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IZZA FAZIRA

NIM : F2171211017

Jurusan/Prodi : Ilmu Pendidikan/ Magister Administrasi Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Kubu Raya, 07 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,

Ttd


IZZA FAZIRA

NIM. F2171211017

ABSTRAK

Izza, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura. Pembimbing: (1) Dr. Usman Radiana, M.Pd.; (2) Dr. Wahyudi, M.Pd.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya.

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif.

Sampel pada penelitian ini yaitu guru yang mengajar pada jenjang SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya yang berstatus ASN berkualifikasi pendidikan minimal S1 dan pengalaman mengajar minimal 1 tahun. Sampel berjumlah 80 orang terdiri dari 73 orang guru PNS dan 7 orang guru PPPK. Jenis kelamin pada sampel terdiri dari 23 laki-laki dan 57 perempuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari 3 variabel secara parsial dan bersama-sama dengan bantuan program SPSS versi 29.

Temuan utama penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional dilihat dari nilai Sig. **0,017 < 0,05** dan nilai t hitung > t tabel (**2,436 > 1,991**). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional dilihat dari nilai Sig. **0,000 < 0,05** dan nilai t hitung > t tabel (**8,063 > 1,991**). 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional dilihat dari nilai Sig. **0,000 < 0,05** dan nilai F hitung > F tabel (**112,267 > 3,11**).

Kesimpulan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh X1 terhadap Y sebesar 21% dengan kategori rendah dikarenakan terdapat indikator motivasi kerja yang belum terpenuhi. 2) Pengaruh X2 terhadap Y sebesar 69,5% dengan kategori kuat. 3) Pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 74,5% dengan kategori kuat.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa kinerja guru profesional dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi kerja dan pengalaman kerja.

ABSTRACT

Izza, 2023. *The Effect of Work Motivation and Work Experience on the Performance of Public Elementary School Professional Teachers in Rasau Jaya District, Kubu Raya District.* Thesis. Education Administration Masters Study Program, Tanjungpura University. Supervisor: (1) Dr. Usman Radiana, M.Pd.; (2) Dr. Wahyudi, M.Pd.

Keywords : *Work motivation, work experience, performance.*

The purpose of this study was to describe how much influence work motivation and work experience have on the performance of public elementary school professional teachers in Rasau Jaya District, Kubu Raya Regency.

The form of this research is an associative research that uses a quantitative approach and descriptive method.

The sample in this study were teachers who taught at a series of public elementary schools in Rasau Jaya District, Kubu Raya Regency, who had ASN qualifications of at least Bachelor's degree and at least 1 year's teaching experience. A sample of 80 people consisted of 73 PNS teachers and 7 PPPK teachers. Gender in the sample consisted of 23 males and 57 females. The sampling technique used random sampling.

The data collection method uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis used simple linear regression and multiple linear regression to determine the effect of the 3 variables partially and together with the help of the SPSS version 29 program.

The main findings of this study are: 1) There is a significant influence of work motivation on the performance of professional teachers seen from the Sig. $0.017 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.436 > 1.991$). 2) There is a significant effect of work experience on the performance of professional teachers seen from the Sig. $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($8.063 > 1.991$). 3) There is a significant influence of work motivation and work experience on the performance of professional teachers as seen from the Sig. $0.000 < 0.05$ and calculated F value $> F \text{ table}$ ($112.267 > 3.11$).

The conclusions from the results of the data analysis show that: 1) The effect of X1 on Y is 21% in the low category because there are indicators of work motivation that have not been fulfilled. 2) The effect of X2 on Y is 69.5% in the strong category. 3) The influence of X1 and X2 together on Y is 74.5% in the strong category.

The implication of the results of this study is that the performance of professional teachers can be improved by increasing work motivation and work experience.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT. Dzat yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas hidayah dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya”. Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar magister pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya; 2) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya; 3) pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya. Sistematika penulisan terdiri dari: BAB I pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat hasil penelitian, serta ruang lingkup dan definisi operasional; BAB II kajian pustaka yang berisi kajian teori, hasil penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian; BAB III metodologi penelitian yang berisi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data; BAB IV hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian; BAB V penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan, untuk itu pada kesempatan ini peneliti terbuka menerima saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan dan perbaikan selanjutnya. Harapannya semoga tesis ini dapat memberikan informasi dan peningkatan pengetahuan terlebih khusus untuk peneliti dan pembaca.

Kubu Raya, 05 Mei 2023

Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penyusunan tesis ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya”

Tesis ini dapat diselesaikan karena adanya dorongan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti sampaikan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dr. Usman Radiana, M.Pd sebagai pembimbing I yang membantu mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan serta masukan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
2. Dr. Wahyudi, M.Pd sebagai pembimbing II yang membantu mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan serta masukan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. M. Syukri, M.Pd sebagai penguji I ujian kelayakan dan Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd sebagai penguji II ujian kelayakan yang telah membantu mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan serta masukan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd., Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan semangat, peluang, dan kemudahan saya dalam penyelesaian studi.
5. Dr. Ahmad Yani T, M.Pd. M.Pd.I., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan semangat, peluang, dan kemudahan saya dalam penyelesaian studi.
6. Seluruh Kepala Sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.
7. Terkhusus Abah Muh. Ma’bad Rosyidi dan Mamah Duriyah yang sangat kucintai, terima kasih telah menjadi orang tua terbaik untukku dan adik-adik. Segala doa,

wejangan, motivasi, support dan kasih sayang abah mamah selalu mengiringi langkah-langkahku sampai saat ini sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

8. Terkhusus adik-adikku tercinta Auliya Rahma Adkhiya dan Muh. Akmal Faiz Elbad yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa sehingga tesis ini dapat selesai.
9. Terkhusus Bani HM Sholeh dan Bani Suhudi yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa sehingga tesis ini dapat selesai.
10. Terkhusus calon suami masa depan saya yang belum terlihat hilalnya, semoga kita dipertemukan ketika saya wisuda magister ya Amiinn.
11. Seluruh bapak ibu teman seperjuangan kelas B S2-AP 2021 yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis.
12. Terkhusus Siti Sa'diyatul Fajriyah, Yuli Yustika, Gelana Kintan SM, Maudi Mirqoatul M, Nattasya Meliannadya, Luluk Qomariah, dan Firdausya Nurilman terima kasih telah menjadi teman, sahabat, dan keluargaku yang selalu memberikan semangat dan bersedia mendengarkan keluh kesahku.
13. Seluruh sahabat dan teman-temanku yang ada di Jogja, Jateng, Lampung, Jakarta, dan sekitarnya yang selalu sedia mendengarkan kisahku dan selalu *gift me supported*.

Akhirnya kepada semua pihak yang terlibat dalam memberikan masukan dan saran dalam penyusunan tesis ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga budi baik Bapak/Ibu/Saudara(i) mendapat balasan yang baik dari Allah Yang Maha Kuasa, Amiinnn.

Kubu Raya, 05 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN KELAYAKAN TESIS.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	viii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Guru Profesional	13
a. Teori Kinerja Guru Profesional.....	13
b. Definisi Kinerja Guru Profesional	13
c. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Profesional.....	18
d. Indikator Kinerja Guru Profesional.....	18
2. Motivasi Kerja	19
a. Teori Motivasi.....	19
b. Definisi Motivasi.....	20

c. Definisi Motivasi Kerja.....	24
d. Jenis Motivasi	26
e. Indikator Motivasi Kerja.....	27
3. Pengalaman Kerja.....	27
a. Teori Pengalaman Kerja.....	27
b. Definisi Pengalaman Kerja	28
c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	31
d. Proses Pengalaman Kerja.....	32
e. Indikator Pengalaman Kerja.....	32
4. Pentingnya Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Profesional	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	35
C. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel	42
C. Teknik Pengumpulan Data.....	46
D. Instrumen Penelitian	46
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
F. Analisis Data.....	54
1. Analisis Deskriptif	54
2. Uji Prasyarat Analisis Data.....	55
3. Teknik Pengujian Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Data.....	60
B. Pengujian Hipotesis	62
1. Uji Prasyarat	62
a. Uji Normalitas Data	62
b. Uji Linearitas.....	63

2. Hasil Uji Hipotesis.....	64
a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru Profesional (Y).....	65
b. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Y (Kinerja Guru Profesional).....	68
c. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Profesional (Y).....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	89
RIWAYAT HIDUP.....	148

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data Penilaian Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya	6
Tabel 3.1: Daftar Guru SD Negeri Kecamatan Rasau Jaya	42
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru Profesional	47
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3.4: Kisi-Kisi Instrumen Pengalaman Kerja	48
Tabel 3.5: Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kinerja Guru Profesional	50
Tabel 3.6: Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	51
Tabel 3.7: Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Pengalaman Kerja	52
Tabel 3.8: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru Profesional	53
Tabel 3.9: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja	53
Tabel 3.10: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengalaman Kerja	54
Tabel 3.11: Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	55
Tabel 4.1: Data Responden Uji Coba Instrumen	60
Tabel 4.2: Data Responden Penelitian	61
Tabel 4.3: Hasil Uji Normalitas Data.....	62
Tabel 4.4: Hasil Uji Linearitas antara X1 dengan Y	63
Tabel 4.5: Hasil Uji Linearitas antara X2 dengan Y	64
Tabel 4.6: Output Anova pada Hipotesis 1	66
Tabel 4.7: Output Coefficients pada Hipotesis 1	66
Tabel 4.8: Output Anova pada Hipotesis 2	68
Tabel 4.9: Output Coefficients pada Hipotesis 2	69
Tabel 4.10: Output Anova pada Hipotesis 3	71
Tabel 4.11: Output Model Summary pada Hipotesis 3.....	71
Tabel 4.12: Kategori Nilai Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.13: Kategori Nilai Variabel Pengalaman Kerja	78
Tabel 4.14: Kategori Nilai Variabel Kinerja Guru Profesional	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Grafik data nilai rata-rata hasil PKG SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya	7
Gambar 2.1: Hirarki kebutuhan Maslow.....	19
Gambar 2.2: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	33
Gambar 3.1: Bagan Hubungan antar Variabel Penelitian	41
Gambar 3.2: Perhitungan sampel dengan rumus <i>Isaac&Michael</i>	44
Gambar 3.3: Grafik Umur Guru di SD Negeri Kecamatan Rasau Jaya.....	45
Gambar 3.4: Diagram lingkaran jenis kelamin guru SD Negeri Kecamatan Rasau Jaya.....	45
Gambar 3.5: Grafik Polygon Uji Normalitas	56
Gambar 4.1: Grafik Polygon Hasil Uji Normalitas.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya	90
Lampiran 2: Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X1).....	97
Lampiran 3: Hasil Uji Coba Angket Pengalaman Kerja (X2)	98
Lampiran 4: Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru Profesional (Y)	99
Lampiran 5: Validitas Nilai Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja.....	100
Lampiran 6: Validitas Nilai Uji Coba Instrumen Pengalaman Kerja	103
Lampiran 7: Validitas Nilai Uji Coba Instrumen Kinerja Guru Profesional	105
Lampiran 8: Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	108
Lampiran 9: Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Pengalaman Kerja	109
Lampiran 10: Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru Profesional	110
Lampiran 11: Sampel Daftar Guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.....	111
Lampiran 12: Hasil Jawaban Sampel Penelitian (Motivasi Kerja)	115
Lampiran 13: Hasil Jawaban Sampel Penelitian (Pengalaman Kerja).....	118
Lampiran 14: Hasil Jawaban Sampel Penelitian (Kinerja Guru Profesional)	121
Lampiran 15: Data Jumlah Nilai Sampel Penelitian	124
Lampiran 16: Validitas pada Sampel Penelitian	128
Lampiran 17: Reliabilitas pada Sampel Penelitian	129
Lampiran 18: Surat Pernyataan Validasi Instrumen Penelitian Tugas Akhir	130
Lampiran 19: Surat Izin Penelitian	137
Lampiran 20: Surat Tugas Penelitian	138
Lampiran 21: Surat Balasan Izin Penelitian.....	139
Lampiran 22: Surat Keterangan Selesai Penelitian	140
Lampiran 23: Dokumentasi Penyebaran Angket Penelitian	143
Lampiran 24: Distribusi F Tabel	146
Lampiran 25: Distribusi T Tabel.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan melalui pembelajaran terhadap peserta didik. Pembelajaran tersebut merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional guru diharuskan memiliki kualifikasi akademik S-1 dan D-IV dalam bidang yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi yang telah dipaparkan di atas sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Dari keempat kompetensi tersebut, salah satunya yaitu kompetensi profesional. Kompetensi profesional dapat diukur melalui penilaian kinerja guru (PKG).

Guru yang profesional memiliki kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2019, h.259) menyebutkan beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim sosial; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; dan 11) kesempatan berprestasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan Purbonuswaanto (2022, h.12) dalam hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu 1) pengalaman kerja; 2) motivasi kerja; dan 3) supervisi kepala sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah disebutkan beberapa pendapat di atas, salah satunya yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Kinerja guru dapat ditingkatkan salah satunya dengan mendapatkan motivasi kerja yang positif, biasanya hal ini perlu dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberikan motivasi terhadap para guru. Motivasi yang panjang telah menjadi tugas manajemen, jika terdapat masalah yang paling sulit. Menurut Robbins dan Timothy (2013, h.127) mengatakan bahwa motivasi bukan hanya mengenai bekerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang mengenai kemampuan tiap individu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin baik pula kinerja yang dilakukan.

Motivasi harus ditanamkan dalam tiap diri individu masing-masing, karena sesungguhnya motivasi terkuat itu datang dari diri sendiri. Dengan kata lain motivasi adalah keadaan mental dan sikap mental seseorang yang memberi energi, mendorong aktivitas serta memusatkan atau mengungkapkan

perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial.

Pentingnya motivasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, maka seseorang harus dapat menumbuhkan dorongan untuk bekerja, termasuk seorang guru terhadap tugas dan wewenangnya di dalam sekolah, guru mempunyai tugas mendidik dan melengkapi administrasi yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan PP Nomor 74 Tahun 2008 Bab 1 Pasal 1 Tentang Guru bahwa “Guru adalah 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”. Hal tersebut menunjukkan pentingnya sebuah motivasi agar seorang guru dapat giat menjalankan seluruh tugasnya dengan baik seperti yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (2014, h.95) yaitu “Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar dapat giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal”.

Akan tetapi, orang yang memiliki motivasi rendah akan kesulitan dalam menghadapi permasalahannya. Bagaimana jika seseorang kurang memperoleh motivasi dalam melakukan pekerjaannya? Dampaknya dapat menyebabkan seseorang tersebut tidak memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, misalnya guru tidak semangat dalam mengajar atau menyelesaikan tugas

administrasi guru, siswa merasa tidak penting terhadap pembelajaran, pegawai kantor malas untuk berangkat kerja, dsb.

Salah satu contoh ditemukan kurangnya motivasi kerja pada kalangan guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya ditinjau dari kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Umum belum menunjukkan hasil kerja yang memuaskan, contohnya tidak semua guru hadir meskipun hanya sebulan sekali yang dimana kegiatan KKG tersebut dapat membantu guru dalam mempersiapkan kebutuhan mengajarnya, masih banyak guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 (1) menetapkan bahwa seorang guru wajib memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola siswa. Kompetensi kepribadian merupakan suatu yang abstrak, sulit untuk diperlihatkan secara nyata tetapi hanya bisa diperhatikan lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu perangkan, atau melewati atasnya saja. Kompetensi kepribadian telah merangkap semua unsur, baik dari unsur fisik maupun psikis. Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Selanjutnya, kompetensi sosial merupakan suatu kapasitas guru sebagai makhluk sosial dalam melakukan interaksi terhadap orang lain.

Kategori pegawai sekolah selalu ada yang guru senior dan guru junior. Guru senior memiliki kualitas kinerja yang baik ditunjukkan pada pengalaman

kerjanya di lapangan. Tetapi, tidak dapat disimpulkan pula guru junior atau guru yang baru memiliki pengalaman kerja sedikit tidak memiliki kualitas kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2019, h.39) pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin bertambah juga pengetahuan tentang dunia pekerjaan yang dilaksanakannya. Pengalaman kerja dapat menempatkan seseorang terhadap suatu posisi jabatan di tempat kerjanya. Seperti halnya posisi sebuah jabatan sekolah diisi pada guru yang lebih senior. Misalnya posisi pengurus inti sebuah Kelompok Kerja Guru (KKG) biasanya yang dipilih adalah guru senior atau untuk menduduki jabatan kepala sekolah harus berpangkat minimal III/b bagi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sekolah Dasar pada kecamatan Rasau Jaya terdapat guru senior dan guru junior, guru senior tersebut merupakan guru yang memiliki pengalaman kerja bertahun-tahun bahkan ada yang mendekati masa pensiun. Sedangkan guru junior tersebut merupakan guru yang baru memiliki pengalaman kerja sekitar satu tahun atau lebih. Kedua karakter pengalaman kerja tersebut seharusnya memiliki kemampuan berkolaborasi dalam merancang perangkat pembelajaran yang lebih baik, misalnya guru senior memiliki motivasi yang tinggi dan dapat memberikan contoh serta motivasi atas pengalamannya terhadap guru junior, sedangkan guru junior memiliki semangat dan daya ingat yang kuat dari pendidikan yang baru ia tempuh.

Dari hasil studi pendahuluan pada SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya, diperoleh data antara lain: 1) Hasil penilaian kinerja guru (PKG) SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya; dan 2) Status akreditasi SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya. Berikut ini data-datanya yang menunjukkan hasil PKG dan status akreditasi SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.

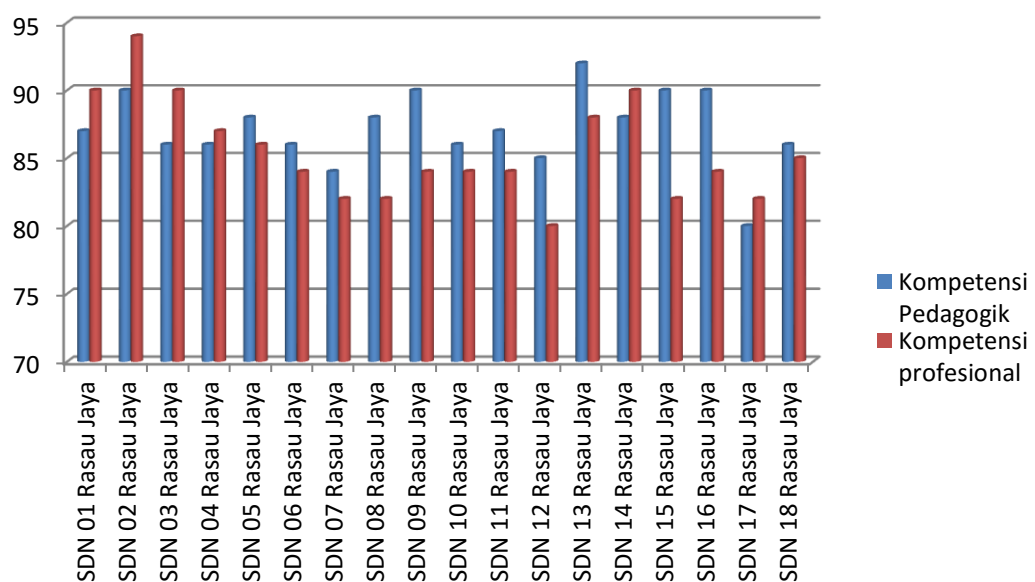
Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya

No.	Nama Sekolah	Akr edit asi	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru			
				Kurang Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik
1.	SDN 01 Rasau Jaya	A	17	-	-	17	-
2.	SDN 02 Rasau Jaya	B	17	-	-	17	-
3.	SDN 03 Rasau Jaya	A	18	-	-	18	-
4.	SDN 04 Rasau Jaya	A	11	-	-	11	-
5.	SDN 05 Rasau Jaya	A	18	-	-	18	-
6.	SDN 06 Rasau Jaya	B	8	-	-	8	-
7.	SDN 07 Rasau Jaya	B	7	-	-	7	-
8.	SDN 08 Rasau Jaya	B	8	-	-	8	-
9.	SDN 09 Rasau Jaya	B	6	-	-	6	-
10.	SDN 10 Rasau Jaya	B	9	-	-	9	-
11.	SDN 11 Rasau Jaya	B	9	-	-	9	-
12.	SDN 12 Rasau Jaya	C	9	-	-	9	-
13.	SDN 13 Rasau Jaya	A	13	-	-	13	-
14.	SDN 14 Rasau Jaya	A	9	-	-	9	-
15.	SDN 15 Rasau Jaya	B	8	-	-	8	-
16.	SDN 16 Rasau Jaya	B	9	-	-	9	-
17.	SDN 17 Rasau Jaya	B	7	-	-	7	-
18.	SDN 18 Rasau Jaya	B	9	-	-	9	-
Jumlah			192	-	-	192	-

Sumber: Data PKG SD Negeri di KorWil Dinas Pendidikan Rasau Jaya Tahun 2022

Berdasarkan data penilaian kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya menunjukkan rata-rata hasilnya mendapatkan kategori baik, tetapi yang membedakan pada hasil kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Berikut ini data hasil rata-rata nilai PKG.



Gambar 1.1 Diagram batang rata-rata nilai PKG SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya

(Sumber: Data KorWil Dinas Pendidikan Rasau Jaya)

Hasil rata-rata nilai PKG SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompetensi pedagogik sebesar 87% sedangkan nilai rata-rata kompetensi profesional sebesar 85%. Dapat disimpulkan bahwa walaupun kategori hasil nilai rata-rata PKG baik, tetapi belum mencapai hasil kinerja guru yang sempurna yaitu 100%. Maka, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurang sempurnanya kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Harapannya guru senior mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan pengalaman kerja yang lama sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Begitupula dengan guru junior mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan pengalaman kerja yang memang baru sedikit tetapi masih kuat dalam menerapkan ilmu dari perguruan tinggi yang baru saja ditempuhnya. Akan tetapi, kenyataan di lapangan yang peneliti temui terdapat beberapa guru senior maupun guru junior yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, uniknya terlebih lagi jika harus membuat perangkat pembelajaran yang pada saat ini harus serba menggunakan *information and technology (IT)*.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti tertarik untuk meneliti beberapa permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya, selain itu belum ada yang melakukan penelitian serupa pada SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya. Penelitian ini juga sebagai implementasi tujuan program studi magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak. Adapun tujuan tersebut antara lain 1) dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai kapasitas untuk mengembangkan administrasi pendidikan dalam mengatasi permasalahan pengelolaan pendidikan nasional; 2) dapat mengimplementasikan hasil penelitian tentang kinerja guru di satuan pendidikan sebagai perwujudan pengabdian kepada masyarakat; dan 3) dapat

menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional dalam bidang administrasi pendidikan dan mampu mengabdikan diri di masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengkaji seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.
2. Untuk mengkaji seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.
3. Untuk mengkaji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa konsep, wawasan dan pemahaman bagi guru tentang motivasi kerja dan pengalaman kerja secara khusus terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ilmiah ke arah pengembangan konsep-konsep peningkatan kualitas guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan untuk peninjauan kebijakan bagi Kepala Sekolah bekerja sama dengan Kepala Koordinator Wilayah (KorWil) Dinas Pendidikan Rasau Jaya untuk menganalisis pola pengembangan kinerja guru yang akan datang.
- b. Sebagai bahan masukan untuk para guru dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja kepada guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjutan tentang topik yang mirip dengan penelitian ini.

E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional

1. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (sebagai variabel X1) dan pengalaman kerja (sebagai variabel X2) yang mempengaruhi variabel kinerja guru (sebagai variabel Y).

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Guru Profesional

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kapasitas yang dimiliki.

Adapun indikator variabel kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran;
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran;
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi;
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar;
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan; dan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah keinginan baik yang timbul dari dalam diri seseorang maupun timbul dari luar yang mendorong seseorang mewujudkan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Adapun indikator variabel motivasi kerja antara lain:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya;

- 2) Prestasi yang ingin dicapainya;
- 3) Menjaga hubungan yang ramah dan akrab dengan rekan kerja;
- 4) Menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja;
- 5) Mencapai posisi lebih tinggi; dan
- 6) Selalu ingin memimpin dalam setiap kegiatan.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah masa atau kurun waktu yang diperoleh seseorang dalam menempuh sebuah pendidikan atau pekerjaan.

Adapun indikator variabel pengalaman kerja antara lain:

- 1) Lama waktu/masa kerja.
- 2) Penguasaan dalam pekerjaan.
- 3) Pelatihan dalam bidang peningkatan pengetahuan mengajar.
- 4) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.