

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PROFESIONAL**

Izza Fazira

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu, Pendidikan
Universitas Tanjungpura Pontianak
izzafazira1@gmail.com

Usman Radiana

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu, Pendidikan
Universitas Tanjungpura Pontianak
usmanradiana@gmail.com

Wahyudi

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu, Pendidikan
Universitas Tanjungpura Pontianak
wahyudi@fkip.untan.ac.id

Luhur Wicaksono

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu, Pendidikan
Universitas Tanjungpura Pontianak
luhur.wicaksono@fkip.untan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif. Sampel berjumlah 80 orang guru ASN seraya teknik random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid juga reliabel. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS 29. Hasil temuan terhadap penelitian ini ialah: 1) Ditemukan imbasan yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,436 > 1,991$). 2) Ditemukan imbasan yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,063 > 1,991$). 3) Ditemukan imbasan yang signifikan dari motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional dari nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112,267 > 3,11$). Kesimpulan hasil analisis data yaitu: 1) Pengaruh X1 terhadap Y sebesar 21% kategori rendah. 2) Pengaruh X2 terhadap Y sebesar 69,5% kategori kuat. 3) Kinerja guru profesional dipengaruhi oleh motivasi kerja juga pengalaman kerja secara bersama-sama sebesar 74,5% kategori kuat. Maka dari itu, motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat menaikkan kualitas kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Guru

Abstract

The aim of the 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. This type of research is associative using a quantitative approach and descriptive method. The sample consisted of 80 ASN teachers using a random sampling technique. The data collection method uses a valid

and reliable questionnaire. Data analysis used simple and multiple linear regression with the help of SPSS 29. The findings of this study are: 1) There is a significant effect of work motivation on the performance of professional teachers from the Sig. $0.017 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table} (2.436 > 1.991)$. 2) There is a significant impact from work experience on the performance of professional teachers from the Sig. $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table} (8.063 > 1.991)$. 3) A significant impact was found from work motivation and work experience on the performance of professional teachers from the Sig. $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table} (112.267 > 3.11)$. The conclusions from the results of the data analysis are: 1) The effect of X1 on Y is 21% in the low category. 2) The effect of X2 on Y is 69.5% in the strong category. 3) The performance of professional teachers is influenced by work motivation as well as work experience together at 74.5% in the strong category. Therefore, work motivation and work experience can improve the quality of teacher performance.
Keywords: Motivation, Work Experience, Teacher Performanc

PENDAHULUAN

Pengembangan mutu pendidikan melalui pembelajaran terhadap peserta didik dapat diatur oleh kinerja guru yang memegang peranan penting dalam aktivitas ini. Pembelajaran tersebut juga merupakan aktivitas utama sekolah dan merupakan satu bentuk perkhidmatan pendidikan kepada masyarakat. Maka dari itu, diperlukan guru profesional yang mempunyai kinerja sempurna dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru profesional harus memiliki empat macam kemampuan, seperti halnya kemampuan pribadi, kemampuan mengajar, kemampuan profesional dan kemampuan sosial 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 sebagai seorang pendidik yang profesional harus memiliki kinerja yang baik dengan dibekali empat kompetensi guru. Priansa mengatakan bahwa kinerja guru profesional adalah kedudukan guru yang mempunyai visi untuk melaksanakan suatu organisasi pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme sedemikian rupa sehingga merealisasikan hak setiap warga negara atas akses yang sama terhadap pendidikan yang berkelas.¹ Menurut Sedarmayanti menyebutkan beberapa macam aspek yang dapat mempengaruhi aktivitas yaitu: 1) Perilaku psikologis (motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja); 2) Pendidikan; 3) Keterampilan; 4) Administrasi; 5) Taraf pemasukan; 6) Imbalan dan kebugaran; 7) Asuransi sosial; 8) Suasana sosial; 9) Fasilitas yayasan; 10) Teknologi; 11) Peluang untuk unggul.²

Purbonuswanto dalam hasil penelitiannya menyebutkan beberapa alasan yang bisa memberikan pengaruh kepada kinerja guru, yaitu 1) Motivasi kerja; 2) Pengalaman kerja; dan 3) Supervisi oleh kepala sekolah.³ Pernyataan tersebut sejalan dengan Tangkilisan yang mengungkapkan terdapat beberapa aspek atau alasan yang bisa memberikan dampak terhadap

¹ Donni J Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2018).

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, ed. Dinah Sumayyah, Kesepuluh (Bandung: Refika Aditama, 2019).

³ Welius Purbonuswaanto, "Kinerja Guru SMPN 2 Ungaran Tahun 2022 sebagai Pengaruh dari Pengalaman Kerja Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah," *Jurnal Pendidikan Dasar* 10, no. 2 (2022), <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/jpd.v10i2.67648>.

kinerja guru ialah kedisiplinan, motivasi kerja, gaji, karisma kepala sekolah, lingkungan pekerjaan, komitmen organisasi (pengalaman kerja), dan kultur organisasi.⁴

Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangge dan Ferlin menerangkan sebenarnya pengalaman kerja serta motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan mengenai kinerja guru sebanyak 73,1% serta residunya 26,9% merupakan pengaruh alasan lain.⁵ Disimpulkan jika beberapa aspek yang sudah dijelaskan di atas, sesungguhnya kinerja guru yang baik mampu dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Motivasi kerja yang aktual merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas guru, yang biasanya harus dilaksanakan bagi kepala sekolah untuk memotivasi guru. Menurut Robbins dan Judge mengatakan bahwa motivasi bukan hanya kerja keras, motivasi juga mencerminkan perspektif kemampuan setiap orang.⁶ Kuswati mengartikan jika “*motivation is the process of giving motives, encouragement, or stimulation to subordinates so that they want to work consciously and sincerely as well as have passion in the effort to achieve organizational goals*”.⁷ Yancomala mengatakan bahwa motivasi sangat penting bagi seorang karyawan karena ketika karyawan termotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mendapatkan kinerja terbaik.⁸ Uno mendefinisikan motivasi kerja sebagai motivasi mulai dari dalam dan luar diri seseorang untuk bisa menunaikan pekerjaan, yang dapat dilihat dari intrinsik maupun ekstrinsik.⁹

Sementara itu, Mangkunegara dan Octorend mendefinisikan motivasi kerja yaitu, “*Work motivation is the driving force that giving one’s work creates excitement that they want to work together, to work effectively, and integrated with all its resources to achieve satisfaction*”.¹⁰ Motivasi kerja ialah dorongan intrinsik yang memaksa pribadi untuk berkolaborasi, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan diri mereka dalam semua aspek pekerjaan mereka untuk mencapai pemenuhan. Berdasarkan penjelasan definisi tersebut mampu disimpulkan bahwa motivasi kerja

⁴ Hessel NS Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2015).

⁵ Lilies Tangge and Alfira Ferlin, “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi di SMA Negeri Se-Kota Palu,” *Proceding Biology Education Convergence* 15 (1) (2018): 515–23.

⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2018).

⁷ Yeti Kuswati, “Motivation Role in Improving Work Effectiveness,” *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences* 2, no. 4 (2019): 281–88, <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.636>.

⁸ Olyvia Yancomala, “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 535–41.

⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, 17th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

¹⁰ A. P. Mangkunegara and T. R Octorend, “Effect of Work Dicipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia),” *Universal Journal of Management* 3, no. 8 (2015): 321, <https://www.hrpub.org/download/20150831/UJM3-12104318.pdf>.

meliputi segala usaha yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan produktif guna mencapai tujuan kerja. Semakin besar motivasi seorang pekerja, maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerjanya.

Kategori pegawai sekolah selalu ada yang menjadi guru senior dan guru junior. Guru senior memiliki kualitas kinerja yang baik ditunjukkan pada pengalaman kerjanya di lapangan. Namun, tidak dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang lebih muda atau kurang berpengalaman kurang baik. Menurut Sedarmayanti pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dari kehidupan kerjanya. Semakin lama jam kerjanya, semakin dia tahu tentang kehidupan kerja.¹¹ Pangestuti mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pengelolaan pemahaman dan keahlian yang dikuasai pribadi dalam aktivitas kerjanya.¹² Pengalaman kerja adalah tingkat pemahaman diri dan kontrol seseorang terhadap kemampuannya sendiri di tempat kerja, yang dapat diukur dengan pengalaman bertahun-tahun dan tingkat kompetensi dan keterampilan karyawan.¹³ Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu atau waktu yang menunjukkan lamanya masa kerja seseorang diukur menurut tingkat pengetahuan dan keterampilannya.

Guru senior dan junior pada SDN di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya juga 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 motivasi yang tinggi dan daya ingat yang kuat dari pendidikan yang baru ia tempuh.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada sekolah jenjang dasar Negeri atau SDN 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.

¹¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*.

¹² Dewi Cahyani Pangestuti, "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4, no. 1 (2019): 57–68, <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>.

¹³ Rattu R. H Andrey, Adolfini, and Yantje Uhing, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 361–70, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>.

Tabel 1: Data Penilaian Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya

No	Nama Instansi Pendidikan	Akreditasi	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 nilai rata-rata dari hasil kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Hasil rata-rata nilai PKG SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya menunjukkan bahwa diperoleh nilai rata-rata kompetensi pedagogik sebesar 87% sedangkan nilai rata-rata kompetensi profesional sebesar 85%. Dapat disimpulkan bahwa walaupun kategori hasil nilai kelas baik, namun belum mencapai hasil guru ideal 100%. Dengan demikian, ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja guru tidak sempurna.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru tingkat lanjut diharapkan memiliki motivasi kerja

yang tinggi dan pengalaman kerja yang panjang untuk mencapai hasil kerja yang baik. Begitu pula dengan guru yang lebih muda memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi, yang sedikit, tetapi masih kuat dalam menerapkan ilmu di universitas pengajaran. Namun, kenyataan yang ditemui para peneliti adalah bahwa banyak guru yang lebih tua dan lebih muda kurang antusias dengan tanggung jawab mengajar mereka. Uniknyanya mereka kurang antusias jika harus membuat perangkat pembelajaran yang pada saat ini harus serba menggunakan *information and technology (IT)*. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti beberapa temuan permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Faktanya belum ada yang melakukan penelitian serupa di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.

Setelah dipaparkan beberapa alasan mengenai latar belakang masalah pada penelitian ini, kemudian dapat dirumuskan suatu permasalahan pada rumusan masalah penelitian, yakni: 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?; dan 3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya?. Adapun tujuan penelitian dari perumusan masalah yakni: 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; dan 3) Untuk mengkaji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode *deskriptif*. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *asosiatif*, karena menggunakan dua variabel atau lebih yang memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh di antara kedua variabel tersebut (variabel bebas dan terikat). Dalam penelitian ini populasi yang menjadi subjek penelitian adalah guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya yaitu berjumlah 192 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini memiliki karakteristik yaitu: 1) Guru yang mengajar pada jenjang SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya; 2) Status guru sebagai ASN yaitu PNS ataupun PPPK; 3) Berkualifikasi pendidikan minimal S1; dan 4) Pengalaman mengajar minimal satu tahun. Setelah populasi dipilih berdasarkan karakteristik

sampel yang telah ditentukan, maka terdapat 101 orang yang sesuai dengan karakteristik sampel tersebut. Perhitungan sampel menggunakan rumus Issac dan Michael sebagai berikut:

$$s = \frac{3,841^2 \cdot 101 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0025^2(101 - 1) + 3,841^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 80,14$$

Dari perhitungan sampel di atas jika dibulatkan menjadi 80 orang guru yang akan menjadi sampel yang terdiri dari 73 guru PNS dan 7 guru PPPK. Jenis kelamin sampel terdiri dari 57 orang guru perempuan dan 23 orang guru laki-laki. Kategori umur yang diperoleh pada sampel guru SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya terdapat umur 21-30 tahun terdapat 3 orang, umur 31-40 tahun terdapat 15 orang, umur 41-50 tahun terdapat 15 orang, dan umur 51-60 tahun terdapat 47 orang.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2). Variabel dependen yaitu kinerja guru profesional (Y). Analisis data penelitian ini menggunakan alat bantuan aplikasi SPSS versi 29.0 for windows. Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner berupa tes yang berisi pernyataan untuk diberikan kepada responden yang diteliti. Penyusunan pernyataan angket menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan menerapkan skor tertinggi empat dan skor terendah satu.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dan dokumen untuk keperluan pelengkap data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Analisis data regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru profesional (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari ke-51 item pernyataan berada antara 0,399 sampai 0,814 dimana nilai r hitung > nilai r tabel, untuk n = 80 pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,185. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji *reliability statistics* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $> 0,60$ dengan demikian instrumen pada variabel motivasi kerja (0,887), pengalaman kerja (0,882), dan kinerja guru profesional (0,890) dengan total 51 item pernyataan dikatakan Reliabel.

Uji Asumsi Prasyarat

a. Uji Normalitas

Tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji normalitas. Jika Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan hasil bahwa nilai Sig. Motivasi Kerja= 0,179; Pengalaman Kerja= 0,200; dan Kinerja Guru Profesional= 0,196. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Sig. $>$ dari 0,05. Selain itu pada keterangan tabel deskripsi juga disebutkan bahwa distribusi uji normal (data hasil uji normal).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat diperoleh dari nilai Sig. deviasi linearitas yakni sebesar $0,405 > 0,05$ dan nilai Fhitung **1,070** $<$ Ftabel **1,740** telah menunjukkan hubungan linier antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja profesional guru (Y), sedangkan F tabel dilihat dari (df. Deviation from linearity : df. Within groups yaitu 24;54 terdapat di angka **1,740**). Nilai Sig. deviasi linearitas yakni sebesar $0,259 > 0,05$ dan nilai Fhitung **1,231** $<$ Ftabel **1,780** telah menunjukkan hubungan linear antara pengalaman kerja (X2) dan kinerja guru profesional (Y), sedangkan F tabel didapat dari (df. Deviation from linearity : df. terdapat pada kelompok 23;55 berada di angka **1,780**).

Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam pengujian hipotesis pertama dan kedua pada penelitian ini. Uji hipotesis pertama dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana yang menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru profesional (Y) SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X1) $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,436 > 1,991$) maka H_a diterima. sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional diterima. Besaran pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional yaitu sebesar 0,210 jika dipresentasikan menjadi 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain, hal tersebut menunjukkan pengaruhnya memiliki kategori rendah, karena ada

beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis kedua dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana yang menjelaskan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru profesional (Y) SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya. Hal ini terlihat dari signifikan pengalaman kerja (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($8,063 > 1,991$) maka H_a diterima. sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional diterima. Besaran pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional yaitu sebesar 0,695 jika dipresentasikan menjadi 69,5% dan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain, hal tersebut menunjukkan pengaruhnya memiliki kategori kuat.

Uji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi linier berganda, karena untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja sebagai X_1 dan pengalaman kerja sebagai X_2 secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru profesional sebagai Y . Uji hipotesis ketiga dapat dilihat berdasarkan hasil analisis uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($112,267 > 3,11$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru profesional.

Besaran pengaruh yang diberikan motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional (Y) dapat dilihat pada hasil *output* di atas, yang diketahui nilai R Square sebesar 0,745 hal ini mengartikan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 74,5% hal ini menunjukkan kategori pengaruh yang kuat.

Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru Profesional (Y)

Hasil analisis uji regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh positif terhadap variabel Y . Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel X_1 yaitu $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,436 > 1,991$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru profesional dan Hipotesis alternatif (H_a) yang pertama dapat diterima.

Setelah dilakukan penelitian yang mendalam mengenai hal tersebut, diketahui bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam kinerja profesional guru sekolah dasar di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak sebesar 21% terhadap kinerja guru, namun sayangnya termasuk dalam kategori rendah karena beberapa indikator motivasi kerja tidak terpenuhi. Secara khusus, indikator ketiga yang menyoroti pentingnya menjaga hubungan yang positif dan bersahabat dengan rekan kerja

menghasilkan skor terendah dalam hal variabel motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawaddatullin juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru khususnya di SDN Gugus II Kabupaten Kediri Kabupaten Lombok Barat, namun penelitian ini menemukan bahwa pengaruhnya hanya 10,3% dan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁴

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anwar, et.al pengamatan serupa dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru, namun hanya terbatas sebesar 24,8%, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁵ Studi ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Gagne yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari dalam atau luar diri seseorang, dan memiliki kekuatan untuk menginspirasi seseorang untuk memulai pekerjaan dan membentuk arahnya.¹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, termasuk seorang guru.

B. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru Profesional (Y)

Dari hasil analisis uji regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel X1 $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($8,063 > 1,991$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional dan H_0 diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya sebesar 69,5% dengan kategori kuat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafrizal, et.al menunjukkan pengaruh yang signifikan diberikan oleh pengalaman kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir sebesar 47,1% dengan kategori rendah dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁷ Hal yang serupa juga ditemukan oleh Nuruni dalam hasil penelitiannya dapat mendeskripsikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen ditemukan dari nilai R.square sebesar 28,4% dan residunya sebanyak 71,6% dipengaruhi oleh variabel selain

¹⁴ Nurul Mawaddatullin, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 2, no. 1 (2017): 13–20, <https://www.neliti.com/id/publications/298781/pengaruh-kompetensi-manajerial-kepala-sekolah-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja>.

¹⁵ Husni Anwar et al., "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru)," *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik* 2, no. 7 (2021): 1087–95, <https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157>.

¹⁶ Marylene Gagne, *Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (New York: Oxford University Press, 2014).

¹⁷ Hafrizal, Fadly Azhar, and Erni, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir," *Jurnal Pajar (Pendidikan dan Pengajaran)* 6, no. 1 (2022): 242–50, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8646>.

pengalaman kerja.¹⁸ Penelitian ini juga selaras dengan pendapat Sedarmayanti yang mengatakan bahwa pengalaman kerja yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang dari masa kerjanya, semakin lama masa kerja maka semakin bertambah juga pengetahuan tentang dunia kerjanya yang akan meningkatkan kinerja seseorang termasuk kinerja guru di sekolah.¹⁹

C. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Profesional (Y)

Dari hasil analisis uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel X secara bersama-sama terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($112,267 > 3,11$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional dan H_0 diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya sebesar 74,5% dan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangge dan Ferlin yang menjelaskan terdapat pengaruh signifikan dari pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Biologi Tersertifikasi di SMA Negeri Sekota Palu yang diperoleh dari nilai R square sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.²⁰ Penelitian ini juga selaras dengan teori Tangkilisan yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, dan komitmen (pengalaman kerja).²¹

KESIMPULAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru profesional sebesar 21% hal tersebut menunjukkan kategori rendah dikarenakan terdapat indikator motivasi kerja yang belum terpenuhi. Sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional sebesar 69,5% hal ini menunjukkan kategori kuat. Sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru profesional sebesar 74,5% hal ini menunjukkan kategori kuat. Besarnya pengaruh yang

¹⁸ Tri Nuruni, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen" (Institut Agama Islam Negeri, 2014), <https://adoc.tips/download/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-ki.html>.

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*.

²⁰ Tangge and Ferlin, "Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Guru Biologi Tersertifikasi di SMA Negeri Se-Kota Palu."

²¹ Tangkilisan, *Manajemen Publik*.

diberikan kepada kinerja guru profesional diberikan oleh variabel pengalaman kerja. Sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel selain motivasi kerja dan pengalaman kerja.

SARAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru profesional SD Negeri di Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya, dikarenakan keterbatasan peneliti dan ternyata pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru belum mencapai nilai 100% maka peneliti merekomendasi bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti yang dikatakan oleh Tangkilisan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komitmen (pengalaman kerja). Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel selain motivasi kerja dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Husni, Yusra Defawati, Mrs. Demina, and Sufyarma Marsidin. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru)." *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik* 2, no. 7 (2021): 1087–95. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157>.
- Gagne, Marylene. *Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press, 2014.
- Hafrizal, Fadly Azhar, and Erni. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir." *Jurnal Pajar (Pendidikan dan Pengajaran)* 6, no. 1 (2022): 242–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8646>.
- Kuswati, Yeti. "Motivation Role in Improving Work Effectiveness." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences* 2, no. 4 (2019): 281–88. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.636>.
- Mangkunegara, A. P., and T. R Octorend. "Effect of Work Dicipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)." *Universal Journal of Management* 3, no. 8 (2015): 321. <https://www.hrpub.org/download/20150831/UJM3-12104318.pdf>.
- Mawaddatullin, Nurul. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 2, no. 1 (2017): 13–20. <https://www.neliti.com/id/publications/298781/pengaruh-kompetensi-manajerial-kepala-sekolah-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja>.
- Nuruni, Tri. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen." Institut Agama Islam Negeri, 2014. <https://adoc.tips/download/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-ki.html>.
- Pangestuti, Dewi Cahyani. "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja." *Jurnal Riset*

Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi, Luhur Wicaksono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional

Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4, no. 1 (2019): 57–68.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>.

Priansa, Donni J. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Purbonuswaanto, Welius. “Kinerja Guru SMPN 2 Ungaran Tahun 2022 sebagai Pengaruh dari Pengalaman Kerja Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah.” *Jurnal Pendidikan Dasar* 10, no. 2 (2022). <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/jpd.v10i2.67648>.

R. H Andrey, Rattu, Adolfina, and Yantje Uhing. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 361–70.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2018.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Edited by Dinah Sumayyah. Kesepuluh. Bandung: Refika Aditama, 2019.

Tangge, Lilies, and Alfira Ferlin. “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi di SMA Negeri Se-Kota Palu.” *Prociding Biology Education Convergence* 15 (1) (2018): 515–23.

Tangkilisan, Hessel NS. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo, 2015.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. 17th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

Yancomala, Olyvia. “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 535–41.