

PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 ROKAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU

Siti Aminah

Dibawah Bimbingan: **Almasdi Syahza** dan **Suarman**
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau
Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru
unri.ac.id

ABSTRAK

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Pengalaman mengajar merupakan suatu hal yang menjadikan perhatian yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kinerja guru. Motivasi kerja guru disekolah dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Memotivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 17 orang. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data memakai kuisioner. Dari hasil penelitian data yang di lakukan dengan uji Chi Square diketahui bahwa pengalaman mengajar tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya guru kurang terampil dalam mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran, ada kecenderungan untuk mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi, guru selama ini masih terfokus pada buku teks atau buku pelajaran, kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja. Dari sisi lain motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu guru harus meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang. Selain itu hendaknya kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan penghargaan dan promosi.

Kata Kunci: *Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru*

PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 ROKAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU

Siti Aminah

Dibawah Bimbingan: **Almasdi Syahza dan Suarman**
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau
Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru
unri.ac.id

ABSTRACT

Teaching experience is one of factors in supporting teaching and learning activity. The adequate teaching experience is the time that has been passed by the teachers in doing their job. It will support learning achievement so that the learning goals can be reached well. Teaching experience is one of the most important things to focus in determining teacher's performance. The teachers' motivation in school can be said as both simple and complex problems. To give motivation for an employee is usually said as the complex problem since the motivation involves the individual factors and organizational factors. The high or low motivation will influence their performance. This research aims to know the influences of teaching experience and teachers' motivation in teachers' performance in SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Rokan Hulu Regency. The total of sample is 17 teachers, by using the questionnaire as the research instrument. In processing data found, the researcher used Chi Square. The research finding showed that there is no influence of teaching experience in teacher's performance. It is expected can be caused by some factors; the teachers is not skilled enough in preparing lesson plan, tend to copy the original material of lesson plan from related sources, only focus on the text books, and they don't want to upgrade their teaching skills. Indeed, the teachers' motivations are supposed to give influence to the teachers' performance. Hence, the teachers should increase their motivation in order to increase their performance as well. Furthermore, the headmaster should motivate them in doing their jobs by giving appreciation and promotion to them.

Key words: Teaching Experience, Motivation, and Teacher Performance.

A. PENDAHULUAN

Setiap negara membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas karena sumberdaya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya target pembangunan nasional.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensi dibidang pembangunan. Setiap guru seharusnya dapat mengajar didepan kelas. Bahkan mengajar itu dapat dilakukan pula pada sekelompok siswa diluar ataupun dimana saja. Mengajar merupakan salah satu komponen dari kompetensi-kompetensi guru. Dan setiap guru harus menguasainya serta terampil melaksanakan mengajar itu. Mengajar bukan tugas ringan bagi seorang guru. Dalam mengajar guru berhadapan dengan sekelompok siswa, mereka adalah makhluk hidup yang memerlukan bimbingan dan pembinaan. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup baik/lama biasanya menguasai dan terampil dalam mengajar.

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Menurut Sedarmayanti dalam Alfiana (2011) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan daya guna. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih menguasai teknik dan metode dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Pegawai akan semakin terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

Pengalaman mengajar merupakan suatu hal yang menjadikan perhatian yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kinerja guru. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang memadai, secara positif akan mendukung kinerjanya di sekolah. Sebaliknya jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru tidak memadai, maka kurang mendukung keberhasilan kinerjanya disekolah. Berdasarkan diskusi dengan beberapa guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto walaupun mereka sudah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama tetapi mereka masih memiliki kesulitan dalam proses belajar mengajar. Akibatnya pencapaian hasil belajar belum maksimal sehingga tujuan pembelajaran sulit untuk tercapai.

Guru yang profesional dapat menghasilkan pendidikan berkualitas, hal ini dapat dicapai dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan. Di dalam proses belajar mengajar, tidak hanya siswa yang dituntut untuk memiliki

motivasi dalam belajar tetapi guru juga harus memiliki motivasi didalam mengajar sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memperdayakan kemampuan guru seoptimal mungkin.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja guru disekolah dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Memotivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah B. Uno, 2008). Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan, permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya motivasi guru ini terlihat dari masih adanya sebagian guru yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu masih kurangnya mengarahkan kemampuan dalam melaksanakan tugas untuk mengembangkan diri sehingga tidak terlihat adanya kemajuan yang dicapai.

Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas pengalaman mengajar dan motivasi kerja merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kepala sekolah, guru dan para pembaca.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu sebagai Subjek guru SMP Negeri 2 Rokan IV Koto. Waktu penelitian ini dilakukan bulan Juni 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 17 orang. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder berupa data penunjang seperti nama-nama guru, latar belakang pendidikan guru, masa kerja, pendidikan, pangkat dan lain-lain yang diperoleh dari sekolah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data. Kusiner disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukurannya menggunakan Skala Likert, Sugiono (2007). Untuk penilaian pengalaman mengajar menggunakan pengskoran berdasarkan kategori tahun.

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman mengajar dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

Untuk mempermudah pengumpulan data dan tidak terjadi kekeliruan dalam mengartikan apa yang menjadi objek penelitian, maka variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Mengajar (X1)

Pengalaman mengajar merupakan masa kerja dalam melaksanakan tugas sebagai guru pada satuan pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan SK dari lembaga yang berwenang. Diukur berdasarkan lamanya mengajar (tahun) merupakan faktor penting yang dipertimbangkan untuk menentukan kualitas keprofesionalan seorang guru. Dengan indikator lama mengajar, relevan dan konsisten (Yuliani Nurani Sujiona, 2010).

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Melayu S.P Hasibuan, 2008). Dengan indikator sebagai berikut:

a. Motivasi internal, antara lain: 1) Tanggung jawab; 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain; 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi eksternal, antara lain: 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan; 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh istensif; 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Hamzah B. Uno, 2008).

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru berasal dari job performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang guru. Menurut Usman dalam Musarofah (2008) ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Perencanaan pembelajaran adalah persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Adapun indikator dari perencanaan ini antara lain: 1) Tujuan/kompetensi pembelajaran; 2) Pemilihan materi ajar; 3) Pengorganisasian materi; 4) Pemilihan media pembelajaran; 5) Kejelasan materi pembelajaran; 6) Rincian materi pembelajaran; 7) Evaluasi; 8) Kelengkapan instrument evaluasi (Masnur Muslich, 2007).

Pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas dan pembelajaran individual. Adapun indikator dari pelaksanaan pembelajaran adalah:

- a. Kegiatan pra pembelajaran.
- b. Kegiatan inti pembelajaran. Adapun aspek/indikator kegiatan inti pembelajaran meliputi: 1) Penguasaan materi pembelajaran; 2) Pendekatan strategi pembelajaran; 3) Pemanfaatan sumber belajar; 4) Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa; 5) Penilaian proses dan hasil belajar; 6) Penggunaan bahasa (Masnur Muslich, 2007).
- c. Kegiatan penutup.

Evaluasi pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam mengevaluasi pembelajaran dilakukan dengan cara pemberian skor atau nilai yang dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu mengklasifikasikan data yang diperoleh dari responden, mentabulasikan data dan mengelompokkan data menjadi tinggi, sedang dan rendah. Untuk mendapatkan katagori tersebut ditentukan kisarannya dengan:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kategori}}$$

Untuk menentukan pengaruh antara pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru maka alat analisis yang digunakan adalah analisis *Chi Square/ Chi Kuadrat* (Soegyarto Mangkuatmodjo, 2004) dengan persamaan:

$$X^2 = \left[\frac{f_0 - f_e}{f_e} \right]^2$$

Dimana:

X^2 : Chi Kuadrat

f_0 : frekuensi pengamatan sebagai hasil suatu percobaan atau pencacahan.

f_e : frekuensi harapan atau teoretis.

Adapun ketentuan yang dipakai adalah:

Apabila $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$ maka, pengalaman mengajar dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Tetapi apabila $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ maka, pengalaman mengajar dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto yang terletak dijalan Lubuk Bendahara Timur Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau. Sekolah ini didirikan pada tahun 1987 dan dinegerikan pada tahun

1991. Bangunan sekolah didirikan diatas lahan seluas 20.008 m². Sekolah ini terakreditasi B. Jumlah majelis guru yang mengajar disekolah ini adalah sebanyak 17 orang dan dibantu oleh 2 orang TU dan 1 orang komite sekolah. Jumlah siswa disekolah ini sebanyak 230 orang yang terdiri atas 8 rombongan belajar. SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki visi untuk unggul dalam prestasi berdasarkan IMTAQ dan IPTEK dengan misi melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki, menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah, mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal, menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang di anut dan juga budaya daerah, adat istiadat, sehingga menjadi sumber kreatif untuk bertindak.

Dalam penelitian ini perbandingan persentase responden laki-laki dan perempuan tidak merata yaitu responden laki-laki lebih sedikit yaitu sebesar 11,76% dan responden perempuan lebih banyak sebesar 88,24%. Responden berdasarkan tingkat usia terdiri atas 6 orang (35,30%) responden berada pada usia 27-35 tahun, 8 orang (47,65%) berada pada usia 36-44 tahun dan 3 orang (17,65%) berada pada usia 45-53.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik Pendidikan Tinggi Program Sarjana atau Diploma Empat. Berdasarkan data yang diperoleh dari SMP Negeri 2 Rokan IV Koto responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 15 orang (88,24%), kemudian yang berlatar belakang DII sebanyak 2 orang (11,76%). Dengan demikian pada umumnya guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki latar belakang pendidikan S1 yang merupakan salah satu syarat menjadi guru. Berdasarkan jumlah kuisisioner yang disebarkan, didapat data bahwa 17,65% guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto sudah sertifikasi dan 82,35% belum sertifikasi.

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah pengalaman mengajar (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja guru (Y).

Pengalaman Mengajar (X1)

Pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau kelompok penyelenggara pendidikan (Masnur Muslich, 2007). Untuk penilaian pengalaman mengajar menggunakan pengskoran berdasarkan kategori tahun (Hoyyima Khoiri, 2010). Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor Pengalaman Mengajar

No.	Masa Kerja Guru	Skor
1.	4 tahun	70
2.	5-7 tahun	85
3.	8-10 tahun	100
4.	11-13 tahun	115
5.	14-16 tahun	130
6.	17-19 tahun	145
7.	20-22 tahun	160
8.	23-25 tahun	175
9.	26-28 tahun	190
10.	29-31 tahun	205
11.	>31 tahun	220

Untuk pengalaman mengajar analisis deskripsi dilakukan dengan menggunakan tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun pengalaman mengajar guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi pengalaman mengajar guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto.

No.	Skor Pengalaman Mengajar	frekuensi	persentase	
1.	Tinggi	157-192	3	17,65%
2.	Sedang	121-156	3	17,65%
3.	Rendah	85-120	11	64,70%
Jumlah			17	100%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto sebanyak 3 orang (17,65%) kelompok lama mengajar pada kategori tinggi, kemudian 3 orang (17,65%) kelompok mengajar pada kategori sedang dan sebanyak 11 orang (64,70%) pengalaman mengajar masih pada kategori rendah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki pengalaman mengajar pada kategori rendah yang berarti masa kerja yang dimiliki oleh sebagian besar guru berada antara 5 sampai 12 tahun sehingga dapat dikatakan di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto lebih banyak guru junior dari pada guru senior.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan (Chung & Megginson dalam Gomes Cardos Faustino, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian pada SMP negeri 2 Rokan IV Koto dapat dilihat tanggapan guru mengenai motivasi kerja yang ada pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto

Klasifikasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	69-72	7	41,18%
Sedang	65-68	4	23,53%
Rendah	61-64	6	35,29%
Jumlah		17	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi sebanyak 7 orang (41,18%), dan kemudian tergolong sedang sebanyak 4 orang (23,53%). Dan sisanya tergolong rendah sebanyak 6 orang (35,29%). Dengan demikian motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto tergolong tinggi.

Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto dapat diketahui penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun distribusi frekuensi kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto disisipkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi frekuensi kinerja guru SMP Negeri 2 Rokan IV Koto

Kategori	Frekuensi	persentase
Tinggi	12	70,59%
Sedang	2	11,76%
rendah	3	17,65%
Jumlah	17	100%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki kinerja mengajar yang sangat baik yaitu berada pada kategori tinggi sebanyak 12 orang (70,59%). Sebanyak 2 orang (11,76%) berada pada kategori sedang dan sisanya sebanyak 3 orang (17,65%) berada pada kategori rendah.

Pengujian Hipotesis

Uji Chi-Square digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan kondisi yang terjadi dilapangan atau kondisi hasil observasi dengan frekuensi harapan. Berikut adalah hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto dengan menggunakan Uji Chi-Square. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Chi-Square pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto.

Fo	fe	(fo-fe)	(fo-fe)²	(fo-fe)²/fe
3	2.12	0.88	0.7744	0.365283018
0	0.53	-0.53	0.2809	0.53
0	0.35	-0.35	0.1225	0.35
3	2.12	0.88	0.7744	0.365283018
0	0.53	-0.53	0.2809	0.53
0	0.35	-0.35	0.1225	0.35
6	7.76	-1.76	3.0976	0.399175257
3	1.94	1.06	1.1236	0.579175257
2	1.29	0.71	0.5041	0.390775193
X² = ∑(fo-fe)²/fe				3.86

Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa chi hitung dari pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto adalah sebesar 3,86 sedangkan chi Tabel 9,49. Oleh karena chi Hitung < chi Tabel, maka dapat diartikan bahwa pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto.

Tabel 6. Uji Chi-Square pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto.

fo	fe	(fo-fe)	(fo-fe)²	(fo-fe)²/fe
7	4,53	2,47	6,1009	1,346777042
0	0	0	0	0
0	2,47	-2,47	6,1009	2,47
4	2,59	1,41	1,9881	0,767606177
0	0	0	0	0
0	1,41	-1,41	1,9881	1,41
0	3,88	-3,88	15,0544	3,88
0	0	0	0	0
6	2,12	3,88	15,0544	7,101132075
X² = ∑(fo-fe)²/fe				16,98

Dari Tabel 6. dapat dilihat bahwa chi hitung dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto adalah sebesar 16,98 sedangkan chi Tabel adalah sebesar 9,49. Oleh karena chi Hitung > dari chi Tabel, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto. Hal ini terlihat bahwa Chi hitung < Chi Tabel yaitu 3,86 < 9,49. Dari hasil penelitian dapat

dilihat bahwa walaupun sebagian besar guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto memiliki masa mengajar yang rendah yaitu 85-120 (antara 5-12 tahun) namun memiliki kinerja mengajar yang sangat baik. hal ini berarti belum tentu guru yang memiliki masa mengajar lama (senior) kinerjanya lebih bagus dibandingkan guru yang masa mengajarnya baru (junior).

Pengalaman mengajar tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya guru kurang ahli dalam mempersiapkan bahan ajar, ada kecenderungan untuk mempersiapkan bahan ajar lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi, guru selama ini masih terfokus pada buku teks atau buku pelajaran, kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja.

Selain itu guru hendaknya mengembangkan *Tacit Knowledge* yaitu pengetahuan praktis yang diperoleh guru melalui pengamatan dan pengalaman langsung (Ivancevich, John.M, 2006). Menurut Robert dalam Ivancevich, John.M, 2006) mengatakan orang yang mengembangkan dan menggunakan *Tacit Knowledge* akan meningkatkan kesempatan mereka untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vionita Eka legasari (2010), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Tenaga Perawat Di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada tenaga perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti kebenarannya, karena ternyata hasil Chi Hitung > Chi Tabel yaitu $16,98 > 9,49$. Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi juga perlu motivasi yang baik pula dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, guru-guru harus diberikan motivasi yang tepat agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat bekerja dengan penuh semangat dan memiliki gairah bekerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto tergolong tinggi. Sedangkan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah yang meliputi penilaian perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan mengevaluasi proses pembelajaran guru di SMP Negeri 2 Rokan IV koto memiliki kinerja mengajar sangat baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamzah B.Uno (2008) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ayu Puspita (2011), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 5 pekanbaru dengan hasil pengujian t hitung $> t$ tabel yaitu $7,157 > 2,000$.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto. Dari data yang diperoleh yaitu dari kuisioner, penilaian kepala sekolah dan pengolahan data, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya guru kurang ahli dalam mempersiapkan bahan ajar, ada kecenderungan untuk mempersiapkan bahan ajar lebih banyak memakai atau menyalin yang sudah ada tanpa ada modifikasi atau inovasi, guru selama ini masih terfokus pada buku teks atau buku pelajaran, kurangnya usaha untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya kemampuan guru mengembangkan ilmu sehingga terbatas pada bahan ajar saja; 2) Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi; 3) Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Dimana jika motivasi kerja tidak baik, maka kinerja guru pun ikut tidak baik. sebaliknya jika motivasi kerja baik, maka kinerja guru ikut baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: 1) Untuk kepala sekolah hendaknya mendokumentasikan kinerja guru dari tahun ke tahun agar bisa melihat perkembangannya, jika ada yang kurang baik bisa diperbaiki atau direvisi; 2) Bagi guru-guru hendaknya lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kinerja seperti mengikuti pelatihan, penataran, menambah media informasi dan memperluas wawasan; 3) Untuk motivasi kerja hendaknya kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja guru dimasa yang akan datang menjadi lebih meningkat lagi. Baik dalam diri guru sendiri maupun dari luar seperti memberikan penghargaan dan promosi. Sehingga bisa tercapainya tujuan pendidikan; 4) Bagi peneliti lanjut disarankan untuk mengadakan penelitian yang serupa di daerah yang lain untuk lebih mempertegas kebenaran pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi guru terhadap kinerja guru, agar penelitian ini dapat digeneralisasikan pada guru-guru lain di sekolah berbeda.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A., 2005, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Alfiana., 2011, *Pengaruh Masa Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMPN 11 Siak Kecamatan Sabak Auh Kabupaten Siak*, Pekanbaru, Perpustakaan FKIP Universitas Riau.
- Dewi Ayu Puspita., 2011, *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 pekanbaru*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi UR (Tidak dipublikasikan).
- Departemen Pendidikan Nasional., 2005, *Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas, Jakarta.
- Gomes, Cardos Faustino., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI OFFSET.
- Hamzah B. Uno., 2008, *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hoyyima Khoiri., 2010, *Jitu Mudah lulus Sertifikasi Guru*, Jogjakarta, Bening.
- Ivancevich, John.M. Dkk., 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Masnur Muslich., 2007, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Melayu S.P Hasibuan., 2008, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Musarofah., 2008, *Kinerja Guru*, <http://idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015-Kinerja+Guru.Pdf> , diakses tanggal 3 November 2011.
- Soegyarto mangkuatmodjo., 2004, *Statistik Lanjutan*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Sugiyono., 2007, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabet.
- Vionita Eka Legasari., 2010, *Pengaruh Kepuasan kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Tenaga Perawat Di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi UR (Tidak dipublikasikan).
- Yuliani Nuraini Sujiono., 2010, *Mengajar dengan portofolio*, Jakarta, PT.Indeks.