



## WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

### **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 KUTA, BADUNG**

**Made Ari Puspa Pramesti**

Guru SDN 1 Seminyak; e-mail: puspaprametya93@gmail.com

---

#### ***Abstract***

*This study was aimed to determine the effect of motivation, work experience and competency both partially and simultaneously on the performance of teachers of SMP Negeri 2 Kuta, Badung. The number of respondents was 45 teachers taken by census. The collected data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that. 1) There was a significant (significant) positive effect simultaneously between motivation, work experience and competence on teacher performance. 2) Partially motivation had a significant effect on teacher performance. 3) There was a positive and significant (significant) influence between work experience on teacher performance. 4) There was a positive and significant (significant) influence between competence and teacher performance.*

*Keywords: Motivation, Work Experience, Competence, Performance*

---

#### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung. Jumlah responden sebanyak 45 orang guru yang diambil secara sensus. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa. 1) Terdapat pengaruh positif yang nyata (signifikan) secara simultan antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. 2) Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3) Ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara pengalaman kerja terhadap kinerja guru. 4) Ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara kompetensi terhadap kinerja guru.

*Kata kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja*

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan” (Hasibuan, 2002:160). Senada dengan pendapat Samsudin (2006:159) yang memberikan pengertian “kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batas-batas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi. Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Anoraga (2006:87) menyatakan “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadikan tanggung jawabnya”. Lebih lanjut Rivai (2013:837) menjelaskan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005:163). Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wariati, Dahniar dan Sugiati (2015) menunjukkan “adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai”. Adapun indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan.”Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang profesional” (Janawi, 2007:73). Selanjutnya Usman (2009:25) menyatakan “kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak”. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009:25) menyatakan “kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti”.

Hasil pengamatan peneliti pada SMP Negeri 2 Kuta, Badung permasalahan yang ditemukan adanya keterlambatan waktu pembayaran gaji guru honorer seharusnya dibayar paling lambat tanggal 5 setiap bulan sering baru dibayar tanggal 15, kondisi ini menimbulkan keluhan para guru. Selain gaji, guru honorer juga kurang mendapatkan

tunjangan seperti halnya insentif dan jaminan kesehatan seperti halnya BPJS. Selain motivasi yang kurang, peneliti menemukan masalah mengenai pengalaman kerja dan kompetensi. Dari pengalaman kerja ditemukan guru dengan pengalaman kerja 10 tahun ke atas cukup banyak dibandingkan dengan yang berpengalaman kurang dari 4 tahun. Hal ini dikemudian hari akan berdampak pada sedikit guru yang berpengalaman setelah yang senior memasuki masa pensiun sedangkan kompetensi yang dimiliki setiap guru berbeda antara lain yang pertama kemampuan guru dalam merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa di dalam kelas masih perlu di tingkatkan. Kedua penyediaan media pembelajaran yang belum memadai menyebabkan interaksi yang terjadi antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar menjadi pasif. Ketiga kurangnya kemampuan guru dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi terutama bagi sebagian guru yang lanjut usia. Berdasarkan dari nilai SKP tahun 2017, yang diperoleh oleh masing-masing guru dari hasil rekapan penilaian Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Disdikpora Kecamatan Kuta terhadap guru di SMP Negeri 2 Kuta, Badung ternyata rata-rata mempunyai nilai baik dengan nilai berkisar antara 79,97 - 87,90. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kuta masih belum maksimal atau dengan kata lain masih sangat perlu untuk ditingkatkan sampai mencapai nilai maksimal 100.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahannya adalah, apakah motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung baik secara simultan maupun parsial. Sehingga tujuan penelitian adalah apakah motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung baik secara simultan maupun parsial.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, mengingat data yang dikumpulkan berupa data ordinal dari jawaban kuesioner yang telah dipersiapkan. Akhirnya data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan statistik.

## 2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Kuta, Badung yang berlokasi di Jalan Dewi Saraswati, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Kabupaten Badung. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari atas hasil observasi awal dimana diperoleh informasi bahwa kinerja para guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung cukup baik.

## 2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung yang berjumlah 45 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 yaitu 45 orang kondisinya dimasing-masing bagian cukup homogen, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus.

## 2.4 Metode Mengumpulkan Data

### a. Metode Pengamatan (Observasi).

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian, dalam hal ini adalah SMP Negeri 2 Kuta, Badung.

### b. Metode Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### c. Kuisisioner (Angket).

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### d. Internet.

Internet merupakan sumber data *on line* yang dapat diakses melalui google chrome atau *mozilla firefox*.

## 2.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi (Sugiyono, 2012 :309).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi (Sugiyono, 2012 :309).

3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi-rendahnya hubungan antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.

4. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh motivasi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta (Y).

## 2.6 Hipotesis

- 1.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.
- 2.Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.
- 3.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.
- 4.Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.

## 2.7 Uji F (F-test)

Analisis uji F (F-test) ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan dengan kinerja guru.

## 2.8 t-test

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai masing-masing variabel, maka tahap berikut; dilakukan perhitungan statistik secara manual dengan bantuan komputer menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Sod, Science*) 17,00 for window, hasilnya pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.031	.510		.061	.952
X1	.355	.139	.344	2.560	.014
X2	.321	.109	.321	2.949	.005
X3	.332	.145	.299	2.288	.027

R = 0,772  
 R<sup>2</sup> = 0,596  
 Adj. R<sup>2</sup> = 0,566  
 F = 20,144 Sig. = 0,000

a. Dependent Variable: Y

### 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  pada Tabel 1 diperoleh persamaan garis regresi linier  $Y = 0,031 + 0,355 X_1 + 0,321 X_2 + 0,332 X_3$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kuta.

### 3.2 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, R positif 0,789 dengan demikian koefisien korelasi berganda adalah 0,772 berarti secara simultan motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat dengan kinerja guru. Hubungan positif dan sangat kuat dapat dilihat dari adanya hubungan positif atau searah, dimana apabila motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi skornya ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat

### 3.3 Analisis Determinasi

Dari Tabel 1 dapat diketahui dari *Adjusted R Square* yaitu = 0,566. Karena besarnya *Adjusted R square* = 0,566 maka besarnya koefisien determinasi adalah 56,6%. Koefisien determinasi 56,6% berarti motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 56,6%, sedang sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 3.4 Uji-F (F-test)

Dari Tabel 1 diperoleh signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kuta. Ini berarti hipotesis yang berbunyi “Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung” dapat diterima.

### 3.5 Uji t (t-test)

#### a. Penarikan Kesimpulan untuk motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1 ternyata signifikansi t untuk motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,014 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta. Berarti hipotesis yang menyatakan “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung” dapat diterima.

#### b. Penarikan Kesimpulan untuk Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1, ternyata signifikansi t untuk pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,005 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta. Berarti hipotesis yang menyatakan "Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung" dapat diterima.

c. **Penarikan Kesimpulan Untuk Kompetensi**

Berdasarkan hasil pengujian dari Tabel 1, ternyata signifikansi t untuk kompetensi sebesar  $0,027 < 0,05$ . Ini berarti bahwa secara statistik kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta. Berarti hipotesis yang menyebutkan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung" dapat diterima.

## IV. PENUTUP

### 4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut :

- a. Hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi linier berganda  $Y = 0,031 + 0,355 X_1 + 0,321 X_2 + 0,332 X_3$  menunjukkan kinerja guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi dimana pengaruh motivasi lebih besar terhadap kinerja guru dari pada pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi.
- b. Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,772 menunjukkan secara simultan motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kuta, Badung.
- c. Hasil determinasi adalah 56,6% menunjukkan besarnya variasi hubungan antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 56,6% sedangkan sisanya 43,4% ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- d. Hasil F-test, diperoleh F-hitung adalah 20,144 dengan signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti terdapat hubungan positif yang nyata (signifikan) secara simultan antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru dan bukan diperoleh secara kebetulan.



e. Hasil t-test diperoleh sig. t untuk motivasi adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05 ini berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula dengan sig.t untuk pengalaman kerja 0,005 lebih kecil dari 0,05, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara pengalaman kerja terhadap kinerja guru dan bukan diperoleh secara kebetulan. Selanjutnya sig.t untuk kompetensi 0,027 lebih kecil dari 0,05, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara kompetensi terhadap kinerja guru dan bukan diperoleh secara kebetulan.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, dimana motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kuta maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru oleh karena itu motivasi yang telah diberikan kepada guru agar dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi mengingat komponen motivasi seperti Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi masih mungkin untuk diperbaiki mengingat respon guru terhadap hal ini baru mencapai rata-rata 3,86 dengan katagori baik.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu disarankan agar sekolah memberikan kesempatan kepada para guru seperti mengikuti pelatihan, seminar-seminar dan workshop.
- c. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu disarankan agar sekolah mempertahankan dan bila perlu meningkatkan lagi kompetensi guru yang telah ada. Mengingat secara keseluruhan kompetensi masih sangat mungkin ditingkatkan yaitu dengan meningkatkan masing-masing komonen seperti Pengetahuan, Pemahaman, Kemahiran, Nilai, Sikap dan Minat masih mungkin untuk ditingkatkan mengingat indikator ini mempunyai skor rata - rata 3,90 dengan katagori baik.
- d. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja, dan budaya organisasi mengingat masih

terdapat sekitar 43% kinerja guru masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S.E., Karn L.A., Shaw, K & Mena, M.A. 2009, *Managerial competencies and the Managerial Performance Appraisal Process Journal of Management Development*, 20 (10): 842-852.
- Anoraga Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhneka Cipta.
- Anwar. 2006. *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Alfabeta : Bandung.
- Foster Bill. 2004. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta PT.Toko Gunung Agung Tbk.
- Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janawi. 2007. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Johnson Richard, 2007, *Applied Multivariate Statistical Analysis*. United States of America. Prentice Hall.
- Mulyasa E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rusyan A. Tabrani & Wasmin. 2008. *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Inti Media Cipta Nusantara.
- Samsudin Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Sarbini D. 2008. Hubungan antara Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pendidikan Ibu Dengan Pemberian ASI Eksklusif Di Kecamatan Jebres Kotamadya Surakarta Jurnal Kesehatan, ISSN 1979-7621, VOL. I, NO. 2, DESEMBER 2008.

- Sastrohadiwiryo BS. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Organisasuional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer, 2004. *Competency work, Model for Superior Perform*. Jhon Wiley and Son.Inc.
- Siagian Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Cv. Alfa Beta.
- Suparno A.Suhaenah. 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Usman Husaini. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wariati Nana Dahniar dan Sugiati Tinik. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3. Nomor 3.
- Van Looy Van Dierdonck and Gemmel. 2002. *Service Management and Integreted Aproach*. London: Financial Times Pitman Publishing.