

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT
PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PNS PADA SD NEGERI
DI KECAMATAN KEDUNGGALAR,
KABUPATEN NGAWI TAHUN 2005**

TESIS



Oleh:
SURATNA

NIM. : Q. 100030100

**Program Studi : Magister Manajemen
Pendidikan**

Konsentrasi : Manajemen Sekolah

PROGRAM PASCA SARJANA

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2005**

NOTA PEMBIMBING

Dr. Markhamah, M.Hum.

Dosen Program Magister Pendidikan
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal: Tesis Saudara Suratna

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu 'alaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis, saudara:

Nama	: Suratna
NIM	: Q.1000.30.100
NIRM	: -
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi	: Manajemen Sekolah
Judul	: Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS pada SD Negeri se Kecamatan Kedunggalar, Kabupaten Ngawi tahun 2005.

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu 'alaikum wr. Wb.

Surakarta, 18 September 2005.
Dosen Pembimbing

Dr. Markhamah, M.Hum.

NOTA PEMBIMBING

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

Dosen Program Magister Pendidikan
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal: Tesis Saudara Suratna

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu 'alaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis, saudara:

Nama	: Suratna
NIM	: Q.1000.30.100
NIRM	: -
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi	: Manajemen Sekolah
Judul	: Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS pada SD Negeri se Kecamatan Kedunggalar, Kabupaten Ngawi tahun 2005.

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Surakarta, 18 September 2005.
Dosen Pembimbing

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suratna
NIM : Q. 1000.30.100
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sekolah
Judul Tesis : Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS pada SD Negeri
se Kecamatan Kedungalar, Kabupaten Ngawi tahun 2005.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 18 September 2005
Yang membuat pernyataan

SURATNA

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan datang keringanan (kelapangan) sebab itu, apabila engkau mempunyai waktu, bekerja keraslah (Al-Qur'an).

Jadilah orang yang mengerti dan mengerti bahwa dirimu mengerti, dan jangan jadi orang yang tidak mengerti dan tidak mengerti bahwa dirimu tidak mengerti (Al-Ghozali).

Untuk lebih baik berarti harus berubah, maka untuk mencapai kesempurnaan sering melakukan perubahan (Winston Churchill).

ABSTRAK

Suratna, Q.1000.30.100, Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Tingkat Pendidikan Guru, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Kabupaten Ngawi Tahun 2005.

Tempat penelitian di SD se Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, dengan populasi sejumlah 284 orang dan sampel sebanyak 165 orang. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptip kuantitatif dan penelitian korelasi bidang pendidikan. Data penelitian berupa data kuantitatif yang diperoleh dengan teknik angket dan dokumentasi.

Instrumen penelitian berupa angket diujicobakan terhadap 25 orang guru. Untuk mendapatkan validitas butir angket digunakan *korelasi product moment* dengan hasil, dari 25 butir item dalam angket kinerja guru, 24 butir dinyatakan valid, dari 25 butir item dalam angket motivasi kerja guru, 24 butir dinyatakan valid. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan metoda *Spearman Brown tehnik Split Half*, dengan hasil; angket kinerja diperoleh $r = 0,9365$; angket motivasi kerja guru diperoleh $r = 0,9753$. Kedua variabel tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi r memiliki reliabilitas tinggi.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ batas signifikansi, berarti data kinerja guru tidak berdistribusi normal. Dari hasil uji linearitas hubungan diperoleh harga: 1) $F_{hitung} X_1Y = 1,527$; harga $p = 0,197$; 2) $F_{hitung} X_2Y = 8,831$; harga $p = 0,000$; 3) $F_{hitung} X_3Y = 1,362$; harga $p = 0,118$. Sedangkan harga $F_{tabel} = 2,60$; jadi tidak seluruh harga $F_{hitung} < 4,08$ dan tidak seluruh harga $p > 0,05$ berarti tidak semua variabel bebas (X) terjadi hubungan linear dengan variabel terikat (Y), sehingga menggunakan analisis Regresi Non Parametrik. Uji multikolinearitas dengan korelasi *product moment* diperoleh harga $r_{X_1X_2} = -0,175$; harga $r_{X_1X_3} = 0,440$; harga $r_{X_2X_3} = -0,085$. Seluruh harga r di bawah $0,80$ atau $r < 0,80$ berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dari uji t diperoleh harga $t_{hitungX_1} = 2,140$; nilai koefisiensi = $0,664$; harga $t_{hitungX_2} = 1,322$; nilai koefisiensi = $0,452$; harga $t_{hitungX_3} = 15,578$; nilai koefisiensi = $0,804$. Dengan demikian tidak semua variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, yaitu variabel X_2 . Uji anova diperoleh harga $F_{hitung} = 113,498$ dengan nilai signifikansi $0,000$, berarti seluruh variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), dengan tingkat kepercayaan 95%. Sumbangan Efektif (SE) $X_1 = 4,72\%$; (SE) $X_2 = 0,14\%$; (SE) $X_3 = 63,30\%$; sedangkan Sumbangan Relatif (SR) $X_1 = 6,93\%$; (SR) $X_2 = 0,22\%$; (SR) $X_3 = 92,85\%$.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACTION

Suratna, Q.1000.30.100, Influence of Job Experience of Teacher, Level Education of Teacher, and Motivation Work Learn to Performance Learn Public Servant of Civil at Country Elementary School in Kedunggalar Sub District , Ngawi District Year 2005.

Research place in Elementary School in Kedunggalar Sub District, Ngawi District, with population a number of 284 and people of sampel counted 165 people. This research is including research of quantitative deskriptip and research of educational correlation. Research data in the form of quantitative data which obtained with enquette technique and documentation.

Research instrument in the form of enquette of try out to 25 teacher people. To get enquette item validity used by correlation of product moment with result, from 25 item item in teacher performance enquette, 24 item expressed is valid, than 25 item item in teacher activity motivation enquette, 24 item expressed is valid. To know instrument reliability used method of Spearman technics Brownian of Split Half, with result; performance enquette obtained $r = 0,9365$; teacher activity motivation enquette obtained $r = 0,9753$. Both the variable after consulted with tables of interpretation value of r have high reliabilitas.

Test conditions of analysis taken is test of normality, linearity test, test multicolinearity, and test of homoscedastisity. Pursuant to result of test of normalitas obtained value of significant $0,000 < 0,05$ boundary of significant, meaning distribution teacher performance data is not normal. From result of relation linearity test obtained price $F_{hitung} X_1 Y = 1,527$; price of $p = 0,197$ $F_{hitung} X_2 Y = 8,831$; price of $p = 0,000$ $F_{hitung} X_3 Y = 1,362$; price of $p = 0,118$. While price $F_{tabel} = 2,60$; becoming do not all price $F_{hitung} < 4,08$ and do not all price of $p > 0,05$ meaning do not all free variable (X) happened linear relation with variable tied (Y), so that use analysis of Regresi the Non Parametric. Test multicolinearity with correlation of product moment obtained price $r_{x_1 x_2} = -0,175$; price $r_{x_1 x_3} = 0,440$; price $r_{x_2 x_3} = -0,085$. All price under 0,80 or $r < 0,80$ meaning do not happened symptom of multicolinearity.

From t test obtained price $t_{hitungX_1} = 2,140$; value of coefficients = 0,664; price $t_{hitungX_2} = 1,322$; value of coefficients = 0,452; price $t_{hitungX_3} = 15,578$; value of coefficients = 0,804. Thereby do not all free variable (X) by parsial have an effect on positive by significant to variable tied (Y) with trust storey;level 95%, that is variable of X2. Test anova obtained price $t_{hitung} = 113,498$ with value of significant 0,000 , meaning all free variable (X) by simultan have an effect on positif by significant to variable tied (Y), with trust storey;level 95%. Effective Contribution (SEX_1) = 4,72%; (SEX_2) = 0,14%; (SEX_3) = 63,30%; while Contribution Relative (SRX_1) = 6,93%; (SRX_2) = 0,22%; (SRX_3) = 92,85%.

Keyword: Job Experience, Level Education, Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan pada Allah SWT. Tuhan penguasa alam semesta atas petunjuk dan bimbingan-Nya, sehingga penelitian ini berjalan lancar dan dapat terselesaikan.

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya pada jajaran Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kedunggalar, Kabupaten Ngawi.

Penelitian ini dapat terselesaikan selain atas bimbingan Allah SWT juga atas bimbingan dan bantuan berbagai pihak, maka ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof.DR. Bambang Setiaji, Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Dr.H.M. Wahyudin, M.S direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Dr. Yetti Sarjono, M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Dr. Markhamah, M.Hum., selaku dosen pembimbing, atas dorongan, motivasi dan bimbingannya.
5. Drs.Budi Sutrisno, M.Pd., selaku dosen pembimbing, atas dorongan, motivasi dan bimbingannya.
6. Akhmadi Abdan, S.Pd., Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kedunggalar, Ngawi beserta staf, yang telah memberi ijin penelitian dan membantu selama penulis mengadakan penelitian.

7. Isteri tercinta dan anak-anak tersayang yang telah rela kehilangan waktu kebersamaan dan senantiasa memotivasi.
8. Rekan-rekan seangkatan, 2004, atas motivasi dan kebersamaannya.
9. Rekan-rekan Kepala Sekolah dan Guru SD se Kecamatan Kedunggalar, yang telah membantu menyampaikan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, atas segala bantuanya.

Semoga bantuan tersebut mendapat imbalan dari Allah SWT. sebagai amal baik.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu saran dari berbagai pihak senantiasa ditunggu dan diperhatikan.

Surakarta, 25 September 2005
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Teori	14
1. Kinerja Guru	14
2. Pengalaman Kerja Guru	23
3. Tingkat Pendidikan Guru	28
4. Motivasi Kerja Guru	34

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Berfikir	47
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
C. Populasi, Sampel dan Sampling	53
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Variabel Penelitian	58
1. Devinisi Operasional Variabel	58
2. Jenis Variabel Penelitian	60
F. Instrumen Penelitian	61
G. Uji Instrumen	65
H. Teknik Analisa Data	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Deskripsi Data	78
B. Pengujian Persyaratan Analisis	85
C. Pengujian Hipotesis	92
D. Pembahasan	99
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	102
A. Kesimpulan Penelitian	102
B. Implikasi Penelitian	104
C. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

Tabel 1	: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru
Tabel 2	: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja
Tabel 3	: Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen
Tabel 4	: Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Tabel 5	: Deskripsi Data Kinerja Guru
Tabel 6	: Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru
Tabel 7	: Deskripsi Data Pengalaman Kerja Guru
Tabel 8	: Tingkat Kecenderungan Pengalaman Kerja Guru
Tabel 9	: Deskripsi Data Tingkat Pendidikan Guru
Tabel 10	: Tingkat Kecenderungan Tingkat Pendidikan Guru
Tabel 11	: Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru
Tabel 12	: Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja Guru
Tabel 13	: Uji Normalitas Chi-Square
Tabel 14	: Uji Linearitas Hubungan X_1 dengan Y
Tabel 15	: Uji Linearitas Hubungan X_2 dengan Y
Tabel 16	: Uji Linearitas Hubungan X_3 dengan Y
Tabel 17	: Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 18	: Uji Multikolinearitas
Tabel 19	: Uji Homoskedastisitas
Tabel 20	: Hasil Analisa Regresi Linear Berganda
Tabel 21	: Model Summary R Square
Tabel 22	: Hasil uji F
Tabel 23	: Hasil Uji t
Tabel 24	: Rangkuman Uji t
Grafik 1	: Sebaran Data Variabel Y

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Responden Uji Coba Angket
- Lampiran 2 : Data Responden Penelitian
- Lampiran 3 : Angket Penelitian
- Lampiran 4 : Data Hasil Uji Coba Angket Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 5 : Data Hasil Uji Coba Angket Variabel X₃ (Motivasi)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Motivasi)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Motivasi)
- Lampiran 10 : Data Hasil Penelitian Variabel X₁ (Pengalaman)
- Lampiran 11 : Data Hasil Penelitian Variabel X₂ (Tingkat Pendidikan)
- Lampiran 12 : Data Hasil Penelitian Variabel X₃ (Motivasi)
- Lampiran 13 : Data Hasil Penelitian Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 14 : Deskripsi Data Variabel Y (Kinerja)
- Lampiran 15 : Deskripsi Data Variabel X₁ (Pengalaman)
- Lampiran 16 : Deskripsi Data Variabel X₂ (Tingkat Pendidikan)
- Lampiran 17 : Deskripsi Data Variabel X₃ (Motivasi)
- Lampiran 18 : Hasil Uji Chi-Square untuk Normalitas
- Lampiran 19 : Uji Non Par untuk Normalitas
- Lampiran 20a : Uji Linearitas Y terhadap X₁
- Lampiran 20b : Uji Linearitas Y terhadap X₂
- Lampiran 20c : Uji Linearitas Y terhadap X₃
- Lampiran 21 : Uji Multikolinearitas
- Lampiran 22 : Uji Homoskedastisitas
- Lampiran 23 : Uji Regresi
- Lampiran 24 : Tabel Penolong Uji Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan. Guru dituntut untuk dapat menjadi *profesional*. Kriteria jabatan disebut profesional, menurut *National Education Asociation*, seperti yang disebut Soetjipto, (2004:18) adalah: (1) melibatkan kegiatan intelektual, (2) menggeluti bidang ilmu yang khusus, (3) memerlukan persiapan profesional, (4) memerlukan latihan jabatan yang berkesinambungan, (5) menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, (6) dapat menentukan baku standarnya sendiri, (7) mementingkan layanan dibanding keuntungan pribadi, (8) mempunyai organisasi profesional.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pengalaman kerja dapat diketahui dari lamanya seseorang menjadi guru dan pangkat serta golongan ruang yang telah didudukinya. Lamanya seseorang menjadi guru dapat dihitung mulai tanggal dalam SK Capeg, Surat Keputusan pengangkatan Calon Pegawai, sampai dengan saat penelitian ini dilakukan.

Sementara itu tingkat pendidikan, dikatakan mempengaruhi kinerja guru, karena secara logika, guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bekerja lebih baik, sebagai bentuk tanggung jawab moral bagi yang bersangkutan. Untuk saat ini, guru SD harus minimal berijazah Diploma dua, namun kenyataan di lapangan masih ada yang berpendidikan setingkat SLTA (SPG), tetapi banyak juga yang berpendidikan Diploma tiga (Sarjana Muda), Sarjana (S1) bahkan tidak

sedikit yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2). Dengan berbagai latar belakang tingkat pendidikan tersebut, kiranya menarik untuk diteliti.

Motivasi dapat juga dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja disamping kemampuan, pengetahuan dan teknologi. Dengan motivasi, yang diartikan dorongan, yang tumbuh dari dalam (*intrinsik*) guru akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dari dalam misalnya kepuasan dan tanggungjawab. Sedangkan motivasi *ektrinsik* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru misalnya penghargaan, upah, pengakuan.

Guru sebagai bagian dari proses pembelajaran di sekolah, memegang peran penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sebagai individu yang setiap hari berhadapan langsung dengan peserta didik, guru menempatkan dirinya sebagai pengganti orang tua siswa di sekolah. Setiap perkembangan yang terjadi pada diri anak, sudah semestinya menjadi perhatian guru. Perkembangan yang dimaksud meliputi perkembangan fisik dan mental.

Peranan guru di sekolah bukan hanya sebagai orang yang menjadikan anak yang belum tahu menjadi tahu, dari yang belum mengerti menjadi mengerti, tetapi yang lebih penting adalah mengantarkan anak menjadi dewasa. Peran ini merupakan tugas utama guru sebagai pendidik. Anak didik dikatakan dewasa jika telah memiliki kematangan *psikologis*, *sosial*, dan *moral*. Dewasa secara *psikologis* berarti individu tersebut telah bisa berdiri sendiri, tidak bergantung pada orang lain, mampu bertanggungjawab atas segala perbuatannya, mampu bersikap obyektif. Dewasa secara *sosial* artinya telah mampu menjalin hubungan sosial dan kerjasama dengan orang dewasa lain, telah mampu melaksanakan peran-peran sosial. Dewasa secara *moral*, artinya telah memiliki seperangkat nilai yang ia akui kebenarannya, ia pegang teguh dan mampu berperilaku sesuai dengan niali-nilai dan norma-norma di masyarakat.

Selanjutnya peran guru sebagai pengajar, memiliki tugas utama membantu perkembangan *intelektual, afektif* dan *psikomotor*, melalui menyampaikan pengetahuan, pemecahan masalah, latihan afektif dan ketrampilan. Kedua peran tersebut tidak dapat dipisahkan secara nyata karena kedua proses tersebut berjalan bersama-sama, pada saat guru menyampaikan pengetahuan, di sana juga ada proses pendewasaan.

Sedangkan peran guru sebagai pembimbing, tugasnya didasari atas kenyataan bahwa perkembangan anak tidak selalu mulus dan lancar, adakalanya lambat atau bahkan berhenti sama sekali. Pada situasi ini, guru berperan sebagai pembimbing. Sebagai pembimbing, guru harus memiliki pemahaman yang cukup tentang siswa, segala potensi dan kelemahannya, masalah dan kesulitannya, dengan segala kekurangannya, seperti yang diungkapkan Nana S. Sukmadinata dalam bukunya Landasan Psikologi Proses Pendidikan, (2003:254).

Sebagai bentuk tanggung jawab guru atas peran tersebut, guru diharuskan selalu meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Apalagi dalam era keterbukaan atau yang dikenal dengan era globalisasi yang menjadikan dunia seakan tanpa batas, dunia menjadi suatu tempat yang disebut suatu *placeless society*, Tilaar, (2002:2). Globalisasi yang dirasakan bersama saat ini telah menyebabkan kaburnya batas-batas antar negara, sehingga dunia seakan terbuka dan transparan, yang oleh *Kenichi Ohmae*, dalam Mulyasa, (2004:3), disebut *The Boreless World*.

Pada perkembangan berikutnya, era globalisasi membuat segala sesuatu mengalami perubahan, termasuk di dalamnya dunia pendidikan. Perubahan yang diharapkan menjadikan kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Kualitas

pendidikan di Indonesia atau di manapun berkait dengan **kualitas guru** dan **kinerja guru**.

Kualitas guru dalam hal ini adalah kemampuan guru dalam mengajar. Jika guru dalam mengajarnya baik dan profesional maka output dari pembelajarannya juga akan baik. Sebaliknya jika guru dalam mengajarnya jelek dan tidak profesional maka akan menghasilkan output yang jelek pula. Hal ini juga didasari kenyataan bahwa proses pembelajaran adalah adanya interaksi antara terdidik dan pendidik. Dalam proses interaksi tersebut jika guru bersikap profesional dan memiliki kinerja yang baik maka akan terjadi interaksi pedagogik yang baik pula.

Untuk mewujudkan peran dan tugas tersebut diperlukan guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas disebut *Guru Profesional*. Selanjutnya guru yang profesional ini tentunya memiliki kinerja yang baik pula.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan terus dilakukan pemerintah dengan berbagai programnya. Program peningkatan kualitas pendidikan akhir-akhir ini yang sedang digalakkan adalah adanya penerapan konsep *MBS: Manajemen Berbasis Sekolah* yang dalam penerapannya melalui konsep *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*. Beberapa waktu sebelumnya melalui UU Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, telah membawa dampak positif terhadap sistem pengelolaan pendidikan di Indonesia. Perubahan yang sangat tampak adalah beralihnya dari sistem pengeloaan yang sentralistik menjadi desentralistik. Manajemen Berbasis Sekolah merupakan salah satu model pengelolaan sekolah yang desentralistik tersebut. Segenap komponen pendidikan di sekolah diberi hak otonomi untuk mengelola dan menentukan kebijakan yang dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Otonomi tersebut hanya dapat terwujud jika sekolah benar-benar dikelola dengan model pengelolaan MPMBS.

Mutu pendidikan yang dewasa ini dirasakan masih rendah, menurut beberapa hasil penelitian dan kajian dipengaruhi oleh beberapa faktor, walaupun ada ternyata peningkatan kualitas tersebut tidak merata. Menurut Depdiknas, (2001: 1-3), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Pertama: Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan menggunakan *education production function* atau *input analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga tersebut akan menghasilkan *output* sesuai dengan apa yang dikehendaki. Dalam hal ini, pendidikan menganggap bahwa apabila *input*-nya baik atau terpenuhi maka *output* atau mutu pendidikan akan baik pula. Namun dalam kenyataan, peningkatan mutu pendidikan tidak terjadi hanya dengan terpenuhinya *input* saja tetapi juga harus disertai proses yang baik pula.
2. Faktor Kedua: Penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara *sentralistik*, sehingga sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan sangat tergantung kepada keputusan birokrasi dengan jalur yang panjang, berbelit, dan berliku. Kadang-kadang kebijakan tersebut tidak sesuai dengan kondisi daerah, karakteristik masing-masing sekolah, bahkan sering berubah-ubah. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi, dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya, termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.
3. Faktor Ketiga: Peran serta masyarakat dalam pendidikan selama ini masih kurang. Partisipasi masyarakat selama ini umumnya masih sebatas dukungan dana bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring,

evaluasi, dan akuntabilitas). Berkait dengan *akuntabilitas*, sekolah tidak mempunyai beban untuk memberikan tanggungjawab hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu pihak yang berkepentingan dengan pendidikan.

Guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggal Kabupaten Ngawi, jika dilihat dari prestasi akademik/profesi guru di Tingkat kabupaten atau Provinsi sebenarnya cukup tinggi dan membanggakan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pemilihan guru teladan dan guru berprestasi untuk lima tahun terakhir. Berdasarkan data yang dapat dihimpun dari Arsip Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kedunggal menunjukkan bahwa untuk kurun waktu selama lima tahun terakhir untuk tingkat kabupaten berhasil memperoleh juara pertama sebanyak tiga kali yaitu untuk tahun 2002, tahun 2003 dan tahun 2005, menempati juara dua satu kali yaitu pada tahun 2004, dan juara tiga sekali yaitu pada tahun 2001. Untuk tingkat Provinsi pernah menjadi juara harapan pertama pada tahun 2003.

Selain itu dilihat dari data nilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diperoleh selama kurun waktu yang sama ternyata cukup tinggi dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dalam kurun waktu tersebut semua guru yang telah memenuhi persyaratan dan dapat naik pangkat melalui Penetapan Angka Kredit (PAK), yang salah satu syaratnya adalah nilai rata-rata DP3 harus baik. Selain kedua hal tersebut, jika ditinjau dari kehadiran guru di sekolah adalah tinggi, dari data yang berhasil didapat bahwa kehadiran rata-rata guru PNS pada SD Negeri Kecamatan Kedunggal Kabupaten Ngawi mendekati 100%.

Meskipun sebenarnya diakui bahwa nilai yang diperoleh guru dalam DP3 tidak sepenuhnya obyektif. Tetapi DP3 tetap dipakai sebagai ukuran kualitas kerja guru karena sampai saat ini, bukti penilaian pekerjaan guru, khususnya guru PNS, adalah DP3. Dengan demikian nilai yang tercantum dalam DP3 masih layak untuk dijadikan ukuran kinerja guru.

Demikian pula, presensi atau kehadiran guru di sekolah juga tidak sepenuhnya benar dan obyektif. Karena yang terjadi sebenarnya adalah tidak secara rutin guru (terutama guru PNS) mengisi daftar hadir di sekolah. Ada kalanya pengisian daftar hadir dilakukan secara rapelan untuk beberapa hari. Misalnya untuk beberapa hari ada guru yang mengikuti pelatihan atau penataran setelah selesai mengikuti penataran maka diharuskan untuk mengisi daftar hadir sebanyak hari yang ia tinggalkan. Selain itu meskipun guru tersebut mengisi daftar hadir tetapi tidak selalu ia mengajar. Mungkin setelah mengisi daftar hadir ia ada tugas lain dan ijin keluar sekolah, berarti ia tidak mengajar. Namun demikian bukti fisik dari kehadiran guru yang sementara ini dipakai sebagai salah satu faktor untuk menentukan nilai DP3.

Permasalahan sebenarnya adalah, jika kinerja guru tersebut ditinjau dari prestasi belajar siswa (*domain kognitif*) untuk tingkat Kabupaten dapat dikatakan rendah. Data yang berhasil diperoleh dari arsip Pemilihan Siswa Teladan, Lomba Mata Pelajaran, Nilai Ebtanas/UAS dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan kecenderungan berada pada peringkat menengah ke bawah dari 17 kecamatan.

Meskipun sebenarnya rendahnya peringkat tersebut, khususnya hasil/nilai Ebtanas/UAS, hanya menyangkut satu aspek penilaian saja, yaitu aspek kognitif atau pengetahuan. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa untuk saat ini, atau untuk

jangka pendek, nilai yang berupa angka-angka tersebut yang dipakai oleh sebagian pihak (orang tua siswa dan pejabat pada institusi pendidikan) untuk menentukan dan mengukur kualitas pendidikan.

Bertolak dari hal tersebut, menarik kiranya diadakan penelitian terhadap kinerja guru dengan berbagai latar belakang yang mempengaruhinya. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti pendapat Mulyasa, (2004:139), antara lain: (1) sikap mental, berupa **motivasi**, disiplin, dan etika kerja, (2) **tingkat pendidikan**, (3) Keterampilan, mencakup kecakapan (*ability*) dan **pengalaman** (*experience*), (4) manajemen (5) hubungan industrial, (6) tingkat penghasilan, (7) gizi dan kesehatan, (8) jaminan sosial, (9) lingkungan dan suasana kerja, (10) kualitas sarana, (11) teknologi yang dipakai, dan (12) kesempatan berprestasi.

Dari beberapa penyebab/faktor tersebut, penulis mencoba untuk mengetahui dan membuktikannya dengan melakukan penelitian tentang **kinerja guru yang kaitannya dengan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan beberapa pembahasan pada latar belakang tersebut, permasalahan yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini adalah:

1. Kualitas kinerja guru memiliki peran yang mendasar bagi tercapainya pengendalian mutu pendidikan.
2. Guru Pegawai Negeri Sipil merupakan figur yang sudah selayaknya menjadi penentu keberhasilan pembelajaran di sekolah (SD). Hal tersebut dikarenakan guru PNS telah relatif memiliki jaminan hidup dan masa depan lebih baik

dibanding dengan Guru Bantu (GB) apalagi Guru Tidak Tetap (GTT). Namun demikian hal ini bukan berarti menafikan keberadaan dan peranan GB dan GTT.

3. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu kesempatan untuk memperoleh dan menikmati pendidikan yang lebih tinggi harus senantiasa diberikan dan diupayakan untuk para guru. Membahas pendidikan bagi guru tentu tidak lepas dari tingkat penghasilan (baca:gaji). Namun demikian bukan berarti dengan penghasilan yang serba pas-pasan lantas menyebabkan guru tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan studi.
4. Motivasi merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru. Memang bagaikan lingkaran yang tiada ujung, hanya dengan motivasi yang tinggi baik instrinsik maupun ekstrinsik, guru dapat/mau melanjutkan belajar walaupun dengan penghasilan/gaji yang belum memadai.
5. Prestasi belajar siswa Sekolah Dasar secara umum di jajaran Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kedungalar Kabupate Ngawi masih rendah, salah satu indikatornya adalah dalam setiap kali mengikuti lomba tingkat Kabupaten belum berhasil menjadi juara pertama dalam beberapa tahun terakhir ini. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Banyak penelitian yang menghasilkan kesimpulan, bahwa kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, seperti: sikap mental yang meliputi **motivasi**, disiplin, dan etika kerja; **tingkat pendidikan**; tingkat ketrampilan/keahlian termasuk **pengalaman**; model manajemen; hubungan industrial; tingkat penghasilan; gizi

dan jaminan kesehatan; jaminan sosial; lingkungan dan suasana kerja; kualitas sarana kerja; teknologi yang tersedia dan dipakai; dan kesempatan berprestasi. Namun karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta pertimbangan lain, peneliti hanya akan meneliti **pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja guru PNS di SD Negeri Kecamatan Kedunggalar, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, tahun 2005**. Sengaja dipilih Guru PNS pada SD Negeri, karena guru tersebut telah memiliki jenjang kepangkatan dan pengukuran kinerja yang jelas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, permasalahan yang dirumuskan adalah:

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005?
2. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005?
4. Adakah pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS pada SD Negeri di Kecamatan Kedunggalar, Ngawi, Jawa Timur tahun 2005.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat secara akademis maupun manfaat secara praktis. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Sebagai sumbangan pemikiran pada dunia pendidikan pada umumnya.
2. Sebagai masukan/informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti variabel yang sama meskipun dengan obyek yang berbeda.

Sedangkan manfaat secara praktis yang diharapkan adalah :

1. Bagi guru, sebagai masukan / informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Kepala Sekolah, sebagai informasi, agar dapat memahami lebih mendalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja para guru sehingga dapat mau dan mampu mengoptimalkan setiap potensi yang dimiliki para guru
3. Bagi pemerintah sebagai pemegang otoritas kebijakan pendidikan, sebagai informasi tambahan, agar dapat menetapkan kebijakan yang berpihak pada guru dan pendidikan pada umumnya.