

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU

Imam Hambali

Institut Agama Islam (IAI) Al-Azhaar Lubuklinggau

Email : imamhambali1873@yahoo.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap organisasi termasuk lembaga pendidikan membutuhkan karyawan yang produktif dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Persyaratan itu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang. Metode Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hubungan/korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya. Sedangkan Alat analisis yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dengan nilai F-hitung 26.870 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Employee productivity is a result of the job requirements that must be met by each employee. Every organization including educational institutions needs employees who are productive in achieving the goals of educational institutions. This requirement is an employee's willingness to work with passion and responsibility. This study aims to determine the effect of motivation partially on work productivity, to determine the effect of work experience partially on work productivity and to determine the effect of motivation and work experience simultaneously on teacher work productivity at Madrasah Tsanawiyah Pejuang 45 Subang. This research method is included in the category of relationship / correlational research using a quantitative approach. Correlative relationship refers to the tendency that variations in one variable are followed by other variations. While the analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that together (simultaneously) with an F-count value of 26.870 and a Sig value of 0.000 less than 0.05, which means that motivation and work experience have a significant effect on teacher productivity at Madrasah Tsanawiyah Pejuang 45 Subang.

Keywords: Performa Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Di Indonesia pada awalnya budaya organisasi hanya dianggap sebagai pelengkap dalam arti konsep nilai inti (*Core Values*) yang datang dan dibentuk dari pimpinan saja. Hal ini berdasarkan riset yang dilakukan oleh para ahli. Namun hadirnya perusahaan-perusahaan multinasional di Indonesia dengan manajemen yang adaptif (*sensitive*) terhadap budaya lokal, turut mempengaruhi pandangan umum tentang konsep budaya organisasi.

Pemahaman terhadap budaya organisasi perlu juga dikaitkan dengan diversitas dan karakteristik dari orientasi kerja para anggota organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaannya masing-masing. Menurut (Cormick, 2019) menegaskan adanya indikasi sikap sebagai suatu kondisi sadar yang lebih menunjukkan tingkat perasaan subyektif seseorang terhadap suatu obyek (pekerjaan).

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Hal ini merupakan sebuah kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Menurut (Arifudin, 2019) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Berdasar pada pemahaman ini, bahwa karyawan pada prinsipnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Guru sebagai salah satu karyawan yang ada pada lembaga pendidikan memiliki peranan penting dan strategis dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan. Begitu pentingnya peran guru dalam pendidikan maka guru dikatakan sebagai elemen kunci dalam pendidikan. Guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan untuk perubahan-perubahan kualitatif di bidang pendidikan. Setiap upaya peningkatan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan

metode-metode pembelajaran, perencanaan dan penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran akan menjadi lebih bermakna apabila melibatkan guru.

Persyaratan kerja yang dimaksud adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja menurut (Tanjung, 2020) adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengalaman kerja merupakan salah satu kebutuhan perusahaan untuk dapat menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik.

Sehingga kompetensi guru menjadi sebuah nilai tambah dalam upaya menghasilkan sebuah kinerja perusahaan yang baik. Menurut (Kenna, 2005) bahwa Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan Pembahasan budaya organisasi dikalangan bisnis dan akademis diawali dengan penelitian tentang suksesnya dunia bisnis Jepang di tahun 1980-an. Sebelum pada akhirnya diikuti oleh keberhasilan perusahaan-perusahaan besar lainnya seperti Johnson and Johnson, IBM, Mc Donald's dan General Motors. Alasan perusahaan-perusahaan ini dapat memenangkan persaingan, menurut (Kartingsih, 2013) melalui perhatian yang besar terhadap budaya bagi perusahaan baik bagi karyawannya, pelanggan maupun pemilik perusahaan secara konsisten.

Menurut (Arifudin, 2020) bahwa organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini sangat penting dilakukan sebagai upaya melihat adanya Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

Berdasarkan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang, ditemukan bahwa guru dengan rentang kerja lebih dari 5 (lima) tahun memiliki kinerja yang lebih baik dengan indikator absensi, ketepatan waktu kerja dan kerjasama yang baik dengan karyawan lain. Berdasarkan hal ini sangat penting dilakukan untuk penelitian lanjutan secara komprehensif untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

TINJAUAN LITERATUR

a. Motivasi

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu Guru sebagai tenaga kerja dalam suatu unit lembaga pendidikan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas, berupa jasa. SDM adalah salah satu aset yang paling penting dalam lembaga yang sekaligus juga merupakan mitra dalam menjalankan aktivitas lembaga, karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Melihat begitu besar peranan SDM sebagai pelaku utama dan merupakan input dari tujuan lembaga yaitu meningkatkan motivasi kerja SDM. Karena itu bagian ini harus mendapat perhatian khusus dari pihak organisasi. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83). Produktivitas SDM saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. Pengalaman Kerja

Menurut (Foster, 2001) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sedangkan menurut (Syukur, 2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

c. Produktivitas

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang

ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas. Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan/korelasional. Penelitian hubungan/korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian hubungan bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya. Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 yang berjumlah 36 orang. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji Reliabilitas dengan Cronbach Alfa. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi (Regression Analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat penulis jelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 9.952; artinya jika motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas (Y') nilainya adalah 9.952. Koefisien regresi variabel motivasi (X1)

sebesar 0.592; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.592. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas, semakin naik motivasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0.190; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman kerja mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.190. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas, semakin naik pengalaman kerja maka semakin meningkat produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Damayanti, 2020) bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah karakteristik Individu yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah. Pengalaman karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerjanya, hal ini ditunjukkan setiap karyawan memiliki etos kerja yang baik untuk menghasilkan jenjang karir yang baik.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial untuk variabel motivasi nilai t-hitung $4.905 > t$ tabel 1.687 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Produktivitas. Kemudian untuk variabel pengalaman kerja dengan nilai t-hitung $1.483 < t$ -tabel -2.026 dan nilai Sig 0.148 lebih besar dari 0.05, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan Produktivitas. Untuk Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda tujuannya untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dasar Pengambilan Keputusan Untuk Uji F (Simultan) dalam Analisis Regresi linier berganda yaitu nilai F hitung dan F tabel Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Arifudin & Damayanti, 2020) bahwa variabel penempatan karyawan berada pada tahapan antara sedang dan tinggi, variabel penempatan karyawan mencapai 62,0%. Artinya responden menjawab pada interval 62,0% yang berarti terletak antara B (setuju) dan C (netral). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F di mana nilai F hitung $26.870 > F$ -tabel 3.24 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas (Y), pada karyawan BRI Syariah Kabupaten Subang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sofyan, 2020) bahwa variabel Efikasi diri (X2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar $16,9\%$. Untuk pengaruh tidak langsung, yakni yang melalui variabel Harga diri (X1) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $13,6\%$. Jadi pengaruh total variabel Efikasi diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $30,5\%$. Dengan asumsi semakin tinggi Efikasi diri seorang Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja. Sehingga motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas karyawan Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang, secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang, dan ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaiknya Guru pada Madrasah Tsanawiyah pejuang 45 Subang memperhatikan suatu sistem produktivitas yang dapat memotivasi semangat kerja para gurunya.
2. Agar pengalaman kerja dapat menjadi tolak ukur seseorang diterima menjadi guru, sebaiknya perlu dilakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan dan menyeluruh sehingga pengalaman kerja guru dapat bermanfaat bagi lembaga pendidikan.
3. Dalam memberikan motivasi tersebut sebaiknya disesuaikan dengan ketentuan telah disepakati bersama, hal ini mempertimbangkan terpenuhinya kebutuhan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184–190. Volume 3, No 2, Mei 2019
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 73–87. Volume 4, No 2, Mei 2020
- Arifudin & Damayanti. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT AGRO BUMI. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Cormick. (2019). *Human Factor in Engineering and Design. Sixth Edition*. Mc.Graw-Hill Book Company.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Foster. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kartingsih. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro: Fakultas Ekonomi.
- Kenna, M. (2005). *The Essence of Human Resaources Management*. Prentice Hall International (UK) Limited Printed and Bound in Great Britain by Tj Press, Padstow, Cornwall.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1).
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung:Alfabeta.
- Syukur. (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Tanjung, R. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung*, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99.