

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN TUMIJAJAR KABUPATEN TULANG
BAWANG BARAT**

Ery Agustina¹, Siti Nurlaila², Muhfahroyin³

¹SD Negeri 1 Tumijajar,^{2,3}Universitas Muhammadiyah Metro

1eryagustina84@gmail.com, 2laila.mpsi@yahoo.com, 3muhfahroyin@yahoo.com

ABSTRACT

Teacher performance is a critical determinant of educational quality at the elementary school level. This study aims to analyze the effect of work motivation and work experience on teacher performance in public elementary schools in Tumijajar District, Tulang Bawang Barat Regency. A quantitative approach with an explanatory survey method was employed. The population consisted of 30 teachers, and a sample of 20 teachers was selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire (1–4) that had been tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis was conducted after fulfilling normality, linearity, and homogeneity prerequisites. The results indicate that: (1) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance ($t\text{-count} = 3.377 > t\text{-table} = 2.042$; $\text{Sig.} = 0.004$); (2) work experience also has a positive and significant effect ($t\text{-count} = 6.624 > t\text{-table} = 2.042$; $\text{Sig.} = 0.002$); (3) simultaneously, both variables have a significant effect on teacher performance ($F\text{-count} = 35.073 > F\text{-table} = 3.34$; $\text{Sig.} = 0.000$) with a coefficient of determination $R^2 = 0.722$, meaning that 72.2% of the variation in teacher performance is explained by motivation and work experience. This study recommends strengthening both intrinsic and extrinsic motivation and optimizing the use of work experience through structured reflection and professional collaboration.

Keywords: *teacher performance, work experience, work motivation*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penentu kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif digunakan. Populasi sebanyak 30 guru, dengan sampel 20 guru yang dipilih secara *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-4 yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Hasil penelitian menunjukkan: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t\text{-hitung}=3,377 > t\text{-tabel}=2,042$; $\text{Sig.}=0,004$); (2) pengalaman kerja juga

berpengaruh positif dan signifikan ($t\text{-hitung}=6,624 > t\text{-tabel}=2,042$; $\text{Sig.}=0,002$); (3) secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F\text{-hitung}=35,073 > F\text{-tabel}=3,34$; $\text{Sig.}=0,000$) dengan koefisien determinasi $R^2=0,722$ yang berarti 72,2% variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi dan pengalaman kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta optimalisasi pengalaman kerja melalui refleksi terstruktur dan kolaborasi profesional.

Kata Kunci: kinerja guru, motivasi kerja, pengalaman kerja

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan elemen krusial yang menentukan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar, karena guru berperan sebagai ujung tombak dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermakna dan efektif. Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen menegaskan guru adalah pendidik profesional, tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan guru melaksanakan tugas bergantung pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Indriyanti, 2022). Kinerja guru optimal ditandai dengan kemampuan menyusun rencana pembelajaran yang matang, melaksanakan interaksi edukatif yang inovatif, serta melakukan penilaian dan tindak lanjut yang komprehensif (Purnomo, 2020; Dewi, 2021).

Namun, observasi awal di SD Negeri Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat, menunjukkan adanya tantangan serius dalam pencapaian kinerja guru yang optimal. Indikasi masalah terlihat dari metode pembelajaran yang masih konvensional dan kurang variatif, kemampuan pengelolaan kelas yang belum maksimal dalam menangani heterogenitas siswa, serta hasil belajar siswa belum menunjukkan peningkatan signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di wilayah ini belum mencapai standar yang diharapkan. Siregar (2022) menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari proses pembelajaran yang meliputi kreativitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Guru yang berkinerja tinggi cenderung aktif dalam pengembangan diri dan kolaborasi dengan rekan sejawat

(Fitriani, 2023; Handayani, 2024). Untuk memperkuat dugaan awal, peneliti melakukan prasurvey pada Desember 2025 hingga Januari 2026 terhadap 10 orang guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar. Hasil prasurvey (Tabel 1) mengungkapkan 70% guru tidak antusias mengembangkan media pembelajaran baru, 80% jarang berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi, 60% merasa kurang dihargai oleh sekolah, dan 70% tidak memiliki target peningkatan karir yang jelas. Dari sisi pengalaman kerja, 70% guru jarang melakukan refleksi setelah mengajar, 60% merasa pengalaman mengajar tidak meningkatkan kualitas pembelajaran setiap tahun, 80% jarang terlibat dalam mentoring atau berbagi praktik baik, dan 70% tidak mengikuti perkembangan metode pembelajaran terbaru. Akibatnya, 70% guru masih menggunakan metode konvensional, 80% jarang melakukan inovasi, dan 60% mengaku hasil belajar siswa belum mencapai KKM.

Permasalahan kinerja diduga bersumber dari dua faktor utama yang saling berkaitan. Pertama, motivasi kerja guru yang cenderung rendah, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian Sari (2021)

membuktikan bahwa motivasi intrinsik guru yang ditunjukkan melalui minat, rasa tantangan, dan kepuasan dalam mengajar merupakan prediktor terkuat bagi peningkatan kinerja. Halimah (2022) menekankan bahwa motivasi intrinsik merupakan fondasi utama ketahanan kerja yang dapat dikembangkan melalui pemberian otonomi dan umpan balik konstruktif. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti sistem penghargaan yang tepat juga berperan penting (Darmawan, 2022). Kedua, pengalaman kerja yang belum terkonversi menjadi peningkatan kompetensi mengajar. Fathoni (2020) mengungkapkan fenomena *experience plateau* di kalangan guru senior, di mana pengalaman mengajar yang panjang tidak serta-merta meningkatkan kualitas pembelajaran jika tidak disertai refleksi dan pembelajaran berkelanjutan. Nurhayati (2023) menambahkan program *coaching* dan *lesson study* memanfaatkan pengalaman guru veteran terbukti mampu meningkatkan keterampilan mengelola kelas heterogen. Lebih jauh, interaksi antara motivasi dan pengalaman kerja dalam memengaruhi kinerja secara simultan juga mendapatkan dukungan empiris.

Handayani (2022) menemukan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dimoderasi secara signifikan oleh tingkat motivasi. Junaedi (2023) menegaskan upaya peningkatan kinerja guru harus bersifat holistik, tidak hanya fokus pada penambahan kualifikasi atau pelatihan teknis, tetapi pada pembangunan iklim sekolah yang mampu memelihara motivasi intrinsik dan memfasilitasi pertukaran pengalaman reflektif generasi guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru; dan (3) mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec Tumijajar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei eksplanatif (kausal-komparatif). Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar yang berjumlah 30 orang (SD Negeri 1 Tumijajar: 11 guru, SD

Negeri 2 Tumijajar: 9 guru, SD Negeri 3 Tumijajar: 10 guru). Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (30 responden). Selain itu, untuk keperluan uji coba instrumen, digunakan 10 orang guru dari sekolah yang sama namun tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Kisi-kisi instrumen untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) mencakup tiga indikator: (1) semangat dan inisiatif (kreatif, inovatif, rajin, bersungguh-sungguh, pantang menyerah); (2) komitmen dan rasa memiliki (loyalitas, kerja sama, rela berkorban); (3) pemenuhan diri dan keyakinan (percaya diri, merdeka dalam mengajar, merasa diakui). Variabel Pengalaman Kerja (X_2) mencakup empat indikator: (1) masa kerja (kebijaksanaan, pemahaman karakter siswa, adaptasi); (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan (penguasaan materi, keterampilan metodologis, kemampuan teknologi); (3) refleksi dan pengembangan diri (refleksi, mengikuti pelatihan); (4) keterlibatan dalam kolaborasi profesional (berbagi praktik baik,

mentoring, partisipasi komunitas, belajar dari praktik baik). Variabel Kinerja Guru (Y) mencakup tiga indikator: perencanaan pembelajaran (penyusunan perangkat, kesesuaian kurikulum, karakteristik siswa, persiapan media); pemilihan sumber belajar dan media (variasi sumber, kesesuaian media, kreativitas media, penggunaan teknologi); dan penilaian hasil belajar dan tindak lanjut (instrumen penilaian, umpan balik, perbaikan pembelajaran, remedial, pengayaan, evaluasi perangkat).

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas (korelasi Pearson) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha) pada 10 responden di luar sampel. Hasil uji validitas menunjukkan semua butir pernyataan ($X_1=11$ butir, $X_2=14$ butir, $Y=14$ butir) memiliki r -hitung > r -tabel (0,631). Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha 0,908 (X_1), 0,956 (X_2), dan 0,951 (Y), semuanya > 0,70, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan dengan uji prasyarat (normalitas Kolmogorov-Smirnov, homogenitas Levene, linearitas) dan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji t , uji F , serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel X_1 sebesar 0,118 dan X_2 sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji homogenitas dengan Levene menunjukkan nilai signifikansi varian Y atas X_1 sebesar 0,386 dan Y atas X_2 sebesar 0,704 (> 0,05), sehingga varians homogen. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity untuk X_1 terhadap Y sebesar 0,302 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,350 (> 0,05), sehingga hubungan antar variabel bersifat linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan: $Y = 8,598 + 0,661 X_1 + 0,891 X_2 + e$. Berikut ringkasan hasil uji regresi:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	8,598	5,435	1,582	0,004
Motivasi Kerja (X_1)	0,661	0,163	3,377	0,003
Pengalaman Kerja (X_2)	0,891	0,135	6,624	0,002

Variabel dependen: Kinerja Guru; $R^2 = 0,722$; Adjusted $R^2 = 0,701$; F-hitung = 35,073 (Sig. = 0,000)

Uji parsial (t) untuk X_1 memperoleh t-hitung = 3,377 > t-tabel (2,042) dengan signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga H_1 diterima: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji parsial untuk X_2 memperoleh t-hitung = 6,624 > 2,042 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H_2 diterima: pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji simultan (F) memperoleh F-hitung = 35,073 > F-tabel (3,34) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima: secara bersama-sama kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi $R^2 = 0,722$ berarti 72,2% variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja, sedangkan 27,8% dijelaskan faktor lain di luar model.

3. Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru selaras dengan hasil penelitian Sari (2021) dan Halimah (2022) bahwa motivasi intrinsik merupakan prediktor terkuat peningkatan kinerja guru. Dalam

penelitian ini, indikator semangat dan inisiatif (kreativitas, inovasi, ketekunan) terbukti berkontribusi signifikan terhadap perencanaan pembelajaran dan pemilihan media. Data prasurvey menunjukkan 70% guru tidak antusias mengembangkan media baru, yang berimplikasi pada rendahnya variasi metode mengajar (70% masih konvensional).

Indikator komitmen dan rasa memiliki (loyalitas, kerja sama, rela berkorban) berkontribusi pada penilaian dan tindak lanjut pembelajaran. Rendahnya rasa memiliki (60% guru merasa kurang dihargai) mengakibatkan 80% guru jarang berinovasi dan 60% hasil belajar siswa belum mencapai KKM. Indikator pemenuhan diri dan keyakinan (percaya diri, otonomi, perasaan diakui) menjadi fondasi bagi guru untuk mengelola kelas heterogen dan mengembangkan diri. Solusi yang direkomendasikan meliputi pemberian apresiasi rutin, otonomi pedagogis, serta penguatan komunitas belajar.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru selaras dan memperkuat penelitian Fathoni (2020) tentang fenomena *experience plateau*, di mana pengalaman kerja tidak otomatis meningkatkan

kompetensi jika tidak disertai refleksi. Nurhayati (2023) juga menemukan bahwa program *coaching* dan *lesson study* mampu mengaktifkan potensi pengalaman guru veteran. Dalam penelitian ini, indikator masa kerja (kebijaksanaan, pemahaman karakter siswa, adaptasi) berkontribusi pada perencanaan pembelajaran, namun data menunjukkan 60% guru merasa pengalaman tidak meningkatkan kualitas pembelajaran setiap tahun.

Indikator refleksi dan pengembangan diri (refleksi, mengikuti pelatihan) merupakan jantung pemanfaatan pengalaman, namun 70% guru jarang refleksi dan 80% jarang berpartisipasi dalam pengembangan profesi. Indikator kolaborasi profesional (berbagi praktik baik, mentoring, partisipasi komunitas) sangat rendah (80% jarang terlibat), menyebabkan tidak transfer pengetahuan antargenerasi. Solusi yang direkomendasikan pembiasaan jurnal refleksi, supervisi reflektif, program mentoring timbal balik, serta penghidupan kembali Kelompok Kerja Guru dengan kegiatan diskusi kasus reflektif.

Pengaruh simultan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai R^2 sebesar

72,2% termasuk tinggi dalam penelitian ilmu sosial, menegaskan bahwa kedua variabel merupakan determinan utama kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan Handayani (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dimoderasi secara signifikan oleh tingkat motivasi, serta Junaedi (2023) bahwa peningkatan kinerja guru harus bersifat holistik. Koefisien regresi pengalaman kerja (0,891) lebih besar daripada motivasi kerja (0,661), namun keduanya bersifat komplementer. Guru dengan motivasi tinggi cenderung aktif memanfaatkan pengalamannya, sementara pengalaman yang dikelola dengan baik melalui refleksi dan kolaborasi akan meningkatkan motivasi karena guru merasa kompeten dan diakui.

Interaksi antar indikator menunjukkan sinergi yang kuat: semangat/inisiatif berpadu dengan refleksi/pengembangan diri yang menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan, komitmen/rasa memiliki berpadu dengan kolaborasi profesional membentuk komunitas belajar yang dinamis, pemenuhan diri/keyakinan berpadu dengan pengetahuan/keterampilan yang mendorong inovasi dan kreativitas.

Solusi simultan yang direkomendasikan meliputi program pengembangan profesi berbasis komunitas belajar mengintegrasikan apresiasi dan refleksi, supervisi klinis reflektif yang memberikan otonomi dan pengakuan, mentoring timbal balik antara guru senior dan junior, pelatihan tematik menggabungkan keterampilan teknis dan penguatan motivasi, serta penciptaan iklim sekolah yang mendukung otonomi, pengakuan, dan kolaborasi sistemik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,661; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi 0,891; (3) secara simultan, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $F\text{-hitung}=35,073 > F\text{-tabel}=3,34$ dan $R^2=0,722$ (72,2%). Kepala sekolah hendaknya meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian apresiasi tulus, pengakuan atas prestasi, otonomi dalam memilih metode mengajar,

serta penciptaan iklim kolaboratif. Pengalaman kerja guru perlu dioptimalkan melalui pembiasaan refleksi terstruktur (jurnal refleksi, supervisi reflektif), program mentoring timbal balik antara guru senior dan junior, penghidupan kembali Kelompok Kerja Guru dengan kegiatan apresiasi dan diskusi kasus, serta pelatihan tematik yang menggabungkan keterampilan teknis dan penguatan motivasi.

Guru diharapkan aktif berpartisipasi dalam komunitas belajar, membiasakan refleksi setelah mengajar, mengikuti pelatihan dan berbagi praktik baik, mengembangkan inisiatif dan kreativitas dalam pembelajaran. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kesejahteraan guru; menggunakan metode campuran; serta melakukan studi longitudinal untuk menguji efektivitas intervensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap partisipasi guru dalam pengembangan profesi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 89-104.
- Dewi, S. (2021). Kompetensi pedagogik dan kinerja guru di era

- digital. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 45-60.
- Fathoni, A. (2020). Experience plateau pada guru senior: Studi fenomenologi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(2), 156-172.
- Fitriani, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 34-49.
- Halimah, S. (2022). Membangun ketahanan kerja guru melalui motivasi intrinsik. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 18(2), 112-128.
- Handayani, R. (2022). Moderasi motivasi dalam pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 67-82.
- Handayani, R. (2024). Kinerja guru sebagai indikator keberhasilan pendidikan dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 145-160.
- Indriyanti, T. (2022). *Manajemen kinerja guru di sekolah dasar*. Penerbit Alfabeta.
- Junaedi, A. (2023). Holistic approach dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 9(1), 78-95.
- Nurhayati, S. (2023). Efektivitas program coaching dan lesson study dalam mengoptimalkan pengalaman guru veteran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 28(1), 45-62.
- Purnomo, H. (2020). Kualitas pembelajaran dan disiplin waktu sebagai indikator kinerja guru. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 8(2), 101-118.
- Sari, M. (2021). Motivasi intrinsik sebagai prediktor kinerja guru. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 13(2), 88-105.
- Siregar, A. (2022). Kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran: Perspektif kinerja guru. *Jurnal Inovasi Kurikulum*, 10(1), 34-51.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.