

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PODOK PESANTREN

Pancagaluh Ratnasih
Universitas Pamulang, Banten
dosen00737@unpam.ac.id

Submitted: 03rd March 2019/ **Edited:** 27th June 2019/ **Issued:** 01st July 2019
Cited on: Ratnasih, Pancagaluh. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PODOK PESANTREN.
*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 2(3), 291-300.
DOI: 10.5281/zenodo.3269366
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269366>

ABSTRACT

Moral degradation is evidence of educational failure. Therefore, Islamic education is present as a solution. As an effort to organize quality education it is necessary to improve teacher performance. This study was conducted to determine the effect of work experience and job satisfaction on teacher performance in the Al-Hidayah Islamic Boarding School in Lebak-Banten. The research method used is a quantitative method with descriptive and inferential explanations. The population in this study was 50 teachers in Al-Hidayah Islamic Boarding School, Lebak - Banten, with 50 samples using saturated samples. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS 22 statistical tools. The results showed that experience and satisfaction had effect on teacher performance. This finding confirms that teacher performance does not increase by itself. But there are many efforts behind it, including experience and satisfaction.

Keywords: Work Experience, Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Al-hidayah merupakan salah satu dari sekian banyak PonPes yang di Indonesia. PonPes Al-hidayah berdiri pada tanggal 10 Agustus 2000 berawal dari sosok kiyai yaitu K.H Ahmad Izuddin L.C yang secara suka rela mengajar dan mendidik, Berawal dari situlah sekitar 9 orang anak dan anak-anak kurang mampu mengaji dan belajar dengan fasilitas seadanya tapi kegigihan dan kesabaran beliau akhirnya banyak masyarakat yang berminat menitipkan putra dan putrinya, Sehingga sampai saat ini kurang lebih 10 tahunan Al-hidayah berjalan dengan santri berjumlah sekitar 500 orang dengan tenaga pendidik 50 orang.

Pondok Pesantren Al-hidayah adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, di mana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari Pondok pesantren Al-Hidayah yaitu “Sekolah yang berlandaskan Al-Quran dan Sunnah dalam mencetak manusia beriman dan bertaqwa serta berorientasi pada ilmu dan amal dengan penguasaan teknologi dan informasi”. Salah satu misi yang dimiliki Pondok Pesantren Al-hidayah adalah Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga pengajar, pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik, Keberhasilan strategi ini tergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, Sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Pada pelaksanaannya Pondok Pesantren Al-Hidayah menyadari bahwa kemajuan lembaga pendidikan ditopang oleh kinerja para guru yang ada. Kinerja guru salah satunya dapat dilihat dari nilai Ujian Nasional para siswanya. Berdasarkan data diketahui nilai rata-rata ujian nasional di Pondok Pesantren Al-Hidayah pada tahun 2015 sebesar 39.39 masuk pada kategori rendah, pada tahun 2016 sebesar 41.78 masuk pada kategori rendah, dan pada tahun 2017 sebesar 42.78 masuk pada kategori rendah. Data ini menjelaskan bahwa kinerja guru dalam memberikan pengajaran belum optimal.

Selain data di atas, masalah kinerja guru pada pondok pesantren Al-Hidayah dapat dilihat berdasarkan Indeks Kinerja Guru (IKG) dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten. Berdasarkan data diketahui indeks kinerja guru Pondok Pesantren Al-Hidayah pada tahun 2014 memiliki rata-rata nilai IKG 62.67 masuk pada kategori cukup, pada tahun 2015 rata-rata nilai IKG 63.67 masuk pada kategori cukup dan pada tahun 2016 rata-rata nilai IKG 66.33 masuk pada kategori cukup. Hal ini sejalan dengan tingkat kesadaran guru dalam penelitian tindakan kelas (PTK) yakni hanya 5%. Data ini menjelaskan bahwa kinerja guru Pondok Pesantren Al-Hidayah belum optimal, meski nilai IKG terus meningkat setiap tahunnya, namun peningkatan IKG belum mencapai kriteria yang diharapkan 80 – 90 (baik) dan 91-100 (sangat baik). Kondisi inilah yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kinerja guru Pondok Pesantren Al-Hidayah, khususnya berkaitan dengan tugas pokok guru sebagaimana di amanatkan dalam UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan tugas pokok guru adalah ; 1)

Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan proses Pembelajaran bermutu, dan 3) Evaluasi.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja guru Pondok Pesantren Al-Hidayah di pengaruhi oleh kepuasan Kerja. Diketahui bahwa kepuasan guru yang paling rendah ada pada unsur gaji dan insentif mengajar yang dirasa belum sesuai dengan yang diharapkan, di mana gaji yang diterima guru adalah sebesar 1,2 juta dan insentif sebesar 5 ribu rupiah. Hasil wawancara dengan para guru, selama ini tidak ada peningkatan gaji dan insentif yang dimaksud adalah insentif mengawas ujian, insentif jam mengajar tambahan, dan insentif koreksi ujian.

Kemudian kepuasan guru juga rendah dari sisi tunjangan dan fasilitas. Hasil wawancara, para guru memaparkan bahwa tunjangan kesehatan tidak pernah diberikan oleh pihak sekolah, dan begitu pula fasilitas mengajar masih jauh dari yang seharusnya, misalnya tidak adanya proyektor, papan tulis masih menggunakan kapur (berdebu), tidak adanya sarana internet dan lain sebagainya. Padahal menurut para guru, di era digital saat ini sudah seharusnya lembaga pendidikan mengikuti perkembangan zaman yaitu dari pendidikan yang berbasis teknologi dan informasi.

Selain masalah kepuasan, masalah lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pengalaman kerja. Pondok Pesantren Al-Hidayah menyadari bahwa kebanyakan para guru merupakan pertukaran alumni dari pondok pesantren modern lain, misalnya dari Pondok Pesantren Gontor, Daar El Kolam, Salafi dan Alumni Al-Hidayah sendiri, sehingga pengalamannya belum luas, sebagaimana guru sekolah Negeri.

Berdasarkan paparan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Al-Hidayah Lebak-Banten.

LANDASAN TEORI

Alasan utama organisasi merekrut pegawai adalah untuk mencapai tujuan, dan organisasi meyakini pegawai yang berkinerja tinggi adalah SDM yang dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Gibson (2012) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (2010), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya tidak heran jika banyak organisasi yang terus mengupayakan dan mendorong agar para karyawannya berkinerja tinggi. Salah satu upaya yang meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memelihara kepuasan dan meningkatkan pengalaman kerjanya.

Menurut Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mathis (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan adalah keadaan emosional karyawan yang ditunjukkan dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan, pimpinan dan organisasi. Kepuasan memiliki andil yang besar terhadap pribadi karyawan, di mana perasaan memiliki sumbangsih yang besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan, semakin baik keadaan hati seseorang maka akan lahir perilaku kerja kreatif dan inovatif.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dapat meningkat manakala karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Menurut Manullang (2014) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Menurut Trijoko (2010) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, secara teoritis kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya perasaan senang maka seseorang karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Adapun pengalaman kerja merupakan modal yang dapat menjadi referensi ketika seseorang bekerja, dengan demikian ia akan berusaha sekeras mungkin dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian Mulyawan (2013) dan Eliyanto dan Wibowo (2013) mengemukakan pengalaman kerja (mengajar) seorang guru membentuk karakter mengajar guru tersebut, dengan demikian pengaruhnya terhadap kinerja sangat besar. Menurut PGRI (2013) pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja. lebih lanjut menurut Sugiyono (2004) pengalaman adalah faktor individu yang berpengaruh

terhadap cara kerja, semakin baik pengalaman yang diterima dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Werang (2014) mengemukakan peran guru dalam keberhasilan sekolah adalah prinsip. Oleh karenanya, berupaya memberikan yang terbaik agar lahir rasa senang (puas) harus dilakukan. Dalam penelitian Kaihatu (2007) dan Sari (2013) mengemukakan kepuasan guru berdampak lahirnya lingkungan pendidikan yang berkualitas. Artinya, kepuasan guru berdampak pada lahirnya semangat kerja di berbagai kegiatan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian bersifat deduktif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru di Ponpes Modern Al-Hidayah Lebak – Banten yang berjumlah 50 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* Sensus atau Sampel Jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan skala *likert*. Adapun metode analisis menggunakan metode regresi linear berganda. Namun sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba analisis melalui pengujian instrumen, agar model penelitian yang diajukan dapat menjelaskan fenomena dengan baik.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif mengemukakan pengalaman kerja guru dipersepsikan Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,22. Adapun pengalaman kerja yang dipersepsikan tinggi oleh guru adalah indikator masa kerja yakni kuesioner no.1 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,45. Adapun pengalaman kerja yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yakni kuesioner no.7 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,87.

Hasil analisis deskriptif mengemukakan kepuasan kerja dipersepsikan Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,37. Adapun kepuasan kerja yang dipersepsikan sangat baik oleh guru adalah indikator insentif yakni kuesioner no.3 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,59. Sedangkan kepuasan kerja yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator gaji yakni kuesioner no.2 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,10.

Hasil analisis deskriptif mengemukakan kinerja secara umum dipersepsikan Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,34. Adapun kinerja yang dipersepsikan tinggi oleh guru adalah indikator kualitas yakni kuesioner no.2 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,63. Sedangkan kinerja yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator Dapat Dipercaya yakni kuesioner no.8 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,14.

Sebelum dilakukan pengujian maka terlebih dahulu dilakukan uji keabsahan terhadap instrumen yang diajukan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel pengalaman, kepuasan dan kinerja memiliki nilai *R Products Moment* lebih besar dari *R Tabel*, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas, di mana hasil pengujian menunjukkan semua variabel (kepuasan kerja, pengalaman kerja dan kinerja) memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Tabel 1. Analisis Korelasi

	Pengalaman Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Pengalaman Kerja	1	.481**	.719**
		.000	.000
	50	50	50
Kepuasan Kerja	.481**	1	.773**
	.000		.000
	50	50	50
Kinerja	.719**	.773**	1
	.000	.000	
	50	50	50

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi antara pengalaman kerja dengan kinerja sebesar 0.719 masuk pada kategori kuat. Sedangkan nilai korelasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0.773 masuk pada kategori “kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja. Artinya, pengalaman kerja dan kepuasan memiliki kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini, memberikan masukan agar kiranya pihak lembaga Pondok Pesantren dapat melibatkan dan

memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti Diklat atau studi banding dan disertai dengan dukungan penuh yang melahirkan rasa puas sehingga di masa mendatang akan terbentuk guru-guru dengan kinerja unggul.

**Tabel 2. Uji Parsial
(Pengalaman Kerja terhadap Kinerja)**

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi
Pengalaman Kerja	2,659	0,432	5,467	0,000

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 2,659 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja, guru PPM Al-Hidayah tetap memiliki kinerja sebesar 2,659.
2. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,467 > 2.011$). Artinya pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika pengalaman kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.432.
3. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan tafsiran, diprediksikan variabel pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.432.

**Tabel 3. Uji Parsial
(Kepuasan Kerja terhadap Kinerja)**

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi
Kepuasan Kerja	2,455	0,597	7,154	0,000

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 2,455 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel kepuasan kerja, guru PPM Al-Hidayah tetap memiliki kinerja sebesar 2,455.
2. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,154 > 2.011$). Artinya kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan tafsiran, jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,597.

3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan tafsiran, diprediksikan variabel kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,597.

Tabel 4. Uji Simultan

Variabel	F _{hitung}	Koefisien Determinasi	Signifikansi
Pengalaman Kerja			
Kepuasan Kerja	64,309	0,769	0,000
Kinerja			

Sumber: Data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 64,309 lebih besar dari F tabel sebesar 3.20 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai kontribusi sebesar 0,769. Artinya pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; 1) pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,432 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,597 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. 3) pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nilai F hitung sebesar 64,309 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,769.

Temuan di atas mengisyaratkan keberhasilan lembaga pendidikan adalah kinerja guru. Oleh karenanya, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para guru untuk berkembang adalah salah satu cara bijak agar di masa mendatang para guru

memiliki kinerja yang baik. Selain itu, lembaga pendidikan perlu memberikan dukungan khususnya yang bersifat materil dan moril agar timbul rasa senang dan bangga terhadap organisasi, sehingga di masa mendatang para guru bekerja penuh totalitas dan loyalitas.

Dari temuan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Pondok Pesantren untuk lebih memperhatikan para guru terutama dalam hal pendidikan, seperti pemberian bantuan pendidikan (beasiswa).
2. Diharapkan pihak Pondok Pesantren dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan para guru di bidang mata pelajaran, pengajaran dan bimbingan.
3. Diharapkan pihak Pondok Pesantren dapat memberikan kesempatan yang sama kepada para guru untuk memberikan pengajaran di pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyanto, E., & Wibowo, U. B. (2013). Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sma muhammadiyah di kabupaten kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 34-47.
- Gibson. P. Jr. (2012). *Organizations : Behavior Structure Processes*. New York: *Mc Graw Hill*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *BPFE*.
- Ilyas. (2010). *Teori Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Jakarta: *Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI*.
- Kaihatu, T. S. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 49-61.
- Manullang. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: *Ghalia Indonesia*.
- Mathis, R.L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Mulyawan, B. (2013). Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Media Komunikasi FIS*, 11(1).
- PGRI, S. H. P. M. I. (2013). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3).
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE*, 9(2).

- Sugiyono, S. (2004). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 6(1).
- Trijoko, Prasatya. (2010). Ilmu Budaya Dasar. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(1).