

**KONTRIBUSI MASA KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
IBTIDA'YAH NEGERI (MIN) DI KABUPATEN JEMBRANA**

Oleh:

Sugeng Sudarsono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi masa kerja terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Jembara, (2) kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Jembara, (3) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Jembara, dan (4) Kontribusi secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Jembara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) ada kontribusi positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja guru sebesar 37.2 % dengan Freg = 34.344 ($p < 0.05$), (2) ada kontribusi positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 43.7 % dengan Freg = 34.054 ($p < 0.05$), (3) ada kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 46.4 % dengan Freg = 50.178 ($p < 0.05$), (4) terdapat kontribusi positif dan signifikan secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 64.2 % dengan Freg = 33.532 ($p < 0.05$) , masa kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 19.433% terhadap kinerja guru, pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 17.79 % terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 27.11% terhadap kinerja guru

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jembrana secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru faktor masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan.

Kata kunci : masa kerja, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru.

ABSTRACT

The aim of the study is determining : (1) the contribution of work period teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah in Jembrana Regency, (2) the contribution of education and training to the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah in Jembrana Regency, (3) the contribution of work motivation to the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah in Jembrana Regency, and (4) contribution together with work

period, education and training and work motivation to the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah in Jembrana regency.

The result showed that : (1) there was a positive contribution and significant of work period to the teachers' performance of 37.2% with $f_{reg} = 34.344$ ($p < 0.05$), (2) there was a positive contribution and significant of education and training to the teachers' performance of 43.7% with $f_{reg} = 34.054$ ($p < 0.05$), (3) there was a positive contribution and significant of the work motivation teachers' performance of 46.4% with $f_{reg} = 50.178$ ($p < 0.05$), (4) there was a positive contribution and significant together with work period, education and training, and work motivation of teachers' performance of 64.2% with $f_{reg} = 33.532$ ($p < 0.05$), work period gave effective contribution of the teachers' performance of 19.433%. Education and training gave an effective contribution 17.79% of the teachers' performance, variable of job motivation gave an effective contribution of 27.11% of the teachers' performance.

Based on this finding, it can be concluded that the work period, education and training, and work motivation gave some positive contributions significantly to the teachers' performance of madrasah ibtidaiyah in Jembrana Regency, directly or indirectly. Thus to improve the teachers' performance, there were some factors needed to be improved including : work period, education and training, and work motivation.

Key words : work period, education and training, work motivation and teachers' performance

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam proses kemajuan suatu bangsa. Pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas sehingga dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh suatu bangsa. Guru sebagai salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam proses pembelajaran diharapkan memiliki kinerja profesionalisme yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan manusia yang memiliki SDM berkualitas tinggi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 dijelaskan bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dari undang undang tersebut dapat ditegaskan bahwa Guru sebagai pendidik mengemban tugas yang tidak ringan. Oleh karena itu guru tidak lagi sebagai profesi sampingan atau sekedar coba-coba, akan tetapi guru adalah merupakan profesi yang harus dilaksanakan secara profesional.

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang dalam bekerja pada suatu kantor, badan, lembaga organisasi dan sebagainya (Poerwadarminto 1985:634). Semakin tinggi masa kerja maka seseorang guru idealnya akan semakin banyak pengalamannya, dan semakin banyak pengalaman maka tingkat penguasaan materi, pengelolaan kelas dan pembelajaran juga akan meningkat. Peningkatan tersebut diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 1 Tahun 2003 (Bab 1 pasal 1) menyebutkan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Departemen Agama yang dilaksanakan sekurang-kurangnya 40 jam pelajaran dengan durasi tiap jam pelajaran adalah 45 menit.

Smith (1977) dan Notoatmojo (1988:27) berpendapat bahwa diklat selain untuk meningkatkan kemampuan staf yang menduduki suatu jabatan tertentu, juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Diklat merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, sikap yang akan melahirkan prestasi kerja. Disamping itu diklat juga dapat meningkatkan harga diri dan kemampuan guru, karena diklat mengupgrade pengetahuan dan pemahaman guru terhadap hal-hal yang baru dalam dunia pendidikan. Dalam melaksanakan tugas guru harus memiliki 4 kompetensi meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (PP.74 tahun 2007). Kompetensi di atas dimaksudkan untuk dapat dikuasai dan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Salah satu komponen dalam memenuhi kompetensi profesional adalah penetapan kualifikasi akademik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar yang dihitung dari masa kerja sebagai guru.

Keprofesionalan guru dapat dilihat dari kinerja guru yang dapat dipengaruhi oleh masa kerja, pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja.

Masa kerja adalah lama kerja guru dihitung dari Surat Keputusan pertama pengangkatan guru hingga saat berlangsungnya penelitian. Masa kerja sangat erat kaitannya dengan pengalaman mengajar. Semakin lama masa kerjanya maka guru juga memiliki pengalaman yang tinggi di bidang pendidikan. Karena dari pengalamanlah orang banyak melakukan inovasi-inovasi dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya yang diwujudkan dalam kinerja guru.

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Dorongan itu memaksa seseorang untuk bergerak atau bertindak. Sedangkan motivasi kerja ialah motivasi yang menyebabkan orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. motivasi kerja menurut McClelland (dalam Marwisni Hasan 2006) meliputi :a) .mempunyai tanggung jawab pribadi , b) menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan (target), c) berusaha bekerja kreatif, d) berusaha mencapai cita-cita, e.)memiliki tugas yang moderat / menyukai tantangan, f) melakukan tugas sebaik-baiknya, g.) mengadakan / membuat / memiliki antisipasi .

Guru yang mempunyai **motivasi** kerja yang tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap **prestasi** yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai **motivasi** kerja yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992). Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:(a). *Quality of work* – kualitas hasil kerja, (b). *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan,(c). *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, (d). *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan, (e). *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jembrana sebanyak 6 MIN yang tersebar di Kecamatan Melaya , Negara, Jembrana dan Mendoyo, yang memiliki masa kerja bervariasi, volume dan banyak jam diklat yang bervariasi merupakan sumberdaya yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan motivasi kerja dan kinerjanya. Berangkat dari hal diatas peneliti merasa perlu mengadakan penelitian terhadap

kontribusi masa kerja , pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jembran

Secara rinci tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) untuk mengetahui besarnya kontribusi masa kerja guru terhadap kinerja guru ,2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru ,3) Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, 4) Untuk mengetahui besarnya secara bersama-sama kontribusi masa kerja guru, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri se Kabupaten Jembrana

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto* dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik inferensial. Data dikumpulkan dengan kuesioner Skala Likert dan lembar pengamatan kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MIN di Kabupaten Jembrana yang berjumlah 66 orang. Sesuai dengan tabel Krejcie dan Morgan banyaknya anggota sampel diambil berjumlah 60 orang. pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportional random sampling. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi dan korelasi.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara masa kerja dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara masa kerja guru dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan masa kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Nilai r^2 sebesar 0.372 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih yaitu masa kerja dapat menerangkan variasi kinerja guru sebesar 37,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Dengan mempertimbangkan persamaan regresi antara variabel masa

kerja dan kinerja guru, yaitu $\hat{Y} = 141.128 + 0.199X_1$ dengan Freg =34.334 ($p < 0.05$). Dapat diinformasikan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel masa kerja (X_1), maka nilai kinerja guru adalah sebesar 141.128 (Y). Koefesien regresi sebesar 0.199 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel masa kerja guru akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.199.

Hal ini menunjukkan masa kerja yang dikaitkan dengan pengalaman mengajar bahwa semakin lama seorang menjadi guru, maka semakin berpengalaman guru tersebut. Karena pengalaman merupakan bentuk informal, dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis dan trampil dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan pendidikan dan pelatihan, maka kinerja guru juga meningkat

Nilai r^2 sebesar 0.437 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih yaitu pendidikan dan pelatihan dapat menerangkan variasi variabel kinerja guru sebesar 43.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Dengan mempertimbangkan persamaan regresi antara variabel pendidikan dan pelatihan dan kinerja guru, yaitu $\hat{Y} = 147.720 + 0.071X_2$ dengan Freg =34.054 ($p < 0.05$). Dapat diinformasikan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel pendidikan dan pelatihan (X_2), maka nilai kinerja guru adalah sebesar 147.720 (Y). Koefesien

regresi sebesar 0.071 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel pendidikan dan pelatihan akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.071.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia, hal ini dimungkinkan karena : (1) guru yang baru diangkat sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melaksanakan tugas , (2) perubahan kebijakan pendidikan, teknologi, metode pembelajaran, dimana organisasi dan individu guru harus menyesuaikan dengan kebutuhan, (3) meningkatkan daya saing sumber daya manusia,

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Nilai r^2 sebesar 0.464 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih yaitu motivasi kerja dapat menerangkan variasi variabel kinerja guru sebesar 46.6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Dengan mempertimbangkan persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dan kinerja, yaitu $\hat{Y} = 59.626 + 0.587X_3$ dengan $F_{reg} = 50.178$ ($p < 0.05$). Dapat diinformasikan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_3), maka nilai kinerja guru adalah sebesar 59.626 (Y). Koefisien regresi sebesar 0.587 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai motivasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.587.

. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik suatu simpulan bahwa motivasi kerja sangat menentukan kinerja guru dalam sebuah satuan pendidikan. Motivasi kerja

meliputi mempunyai tanggung jawab pribadi/ rasional dalam meraih keberhasilan, kemampuan menetapkan nilai yang akan dicapai/ berusaha unggul, berusaha bekerja kreatif, berusaha mencapai cita-cita, memiliki tugas yang moderat / menyukai tantangan, kemampuan melakukan tugas sebaik-baiknya, dan kemampuan mengadakan antisipasi. Apabila kepala sekolah mampu untuk memfasilitasi guru untuk mengembangkan seluruh komponen di atas maka motivasi guru dapat meningkat sehingga kinerja guru meningkat dan pada akhirnya hasil belajar peserta didik juga meningkat. Beberapa upaya kepala sekolah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi diantaranya adalah dengan memberi kebebasan guru mengembangkan kreatifitas untuk berkreasi, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan meningkatkan kesejahteraan guru baik secara material maupun moral.

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa kontribusi masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Nilai R^2 sebesar 0.642 menunjukkan bahwa variabel yang dipilih yaitu masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja, secara bersama-sama dapat menerangkan variasi variabel kinerja guru sebesar 64.2%, sedangkan sisanya 35.8% dijelaskan oleh variabel lain. Dengan mempertimbangkan persamaan regresi antara variabel konteks profesi guru, input pembelajaran, dan proses pengelolaan pendidikan, terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran, yaitu
$$\hat{Y} = 83.615 + 0.104X_1 + 0.029X_2 + 0.343X_3$$
 dengan Freg = 33.532 ($p < 0.05$). Dapat diinformasikan jika tidak ada kenaikan nilai dari

variabel masa kerja guru (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), maka nilai kinerja guru adalah sebesar 83.615 (Y). Koefisien regresi variabel masa kerja guru sebesar 0.104 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel masa kerja guru akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.104. Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0.029 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel pendidikan dan pelatihan akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.029. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.343 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel motivasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.343

Sumbangan efektif secara keseluruhan variabel Masa Kerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan, dan Motivasi kerja adalah 64,33% ($X_1 = 19.433\% + X_2 = 17.79\% + X_3 = 27.11\%$). Dengan demikian berarti ada 35.67% Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.. Sedangkan sumbangan relatif secara keseluruhan variabel Masa Kerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan, dan Motivasi Kerja adalah 100% ($X_1 = 30\% + X_2 = 28\% + X_3 = 42\%$).

Kualitas kinerja guru merupakan salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas. Uraian di atas menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas akan dapat terwujud apabila seluruh rangkaian komponen pendidikan mulai dari masa kerja guru, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja dapat dijamin agar mampu meningkatkan kinerja guru sehingga terwujud hasil belajar yang berkualitas.

Berdasarkan kondisi di atas maka pembenahan terhadap kinerja guru yang meliputi masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja harus segera ditata secara bertahap sesuai dengan prioritas program untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas agar mampu bersaing menghadapi tantangan global.

Motivasi kerja sebagai variabel yang paling besar kontribusinya terhadap kinerja hendaknya mendapat perhatian yang lebih serius. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya dengan memberikan ruang gerak yang luas untuk pengembangan kratifitas guru misal membentuk forum-forum kegiatan pengembangan profesi guru, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberi kesempatan mengikuti kegiatan belajar tingkat lanjut, mengirim guru pada kegiatan seminar, mengirim guru mengikuti diklat dan lain sebagainya.

4. Simpulan.

Berdasarkan hasil pemelitan sebagaimana disajikan pada Bab IV,berikuti ini akan disajikan temuan mengenai kontribusi antara masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dengan Kinerja guru(Y) sebagai berikut : 1) Penelitian ini menemukan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara masa kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 141.128 + 0.199X_1$ dengan Freg = 34.344 ($p < 0.05$). Dengan koefisien determinan $r_{y x_1}^2 = 0.372$ atau 37.2%. Berarti besarnya kontribusi masa kerja terhadap kinerja sebesar 37.2 %. Masa kerja guru ini sangat menentukan kinerja guru, dalam artian peningkatan kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari masa kerja guru itu sendiri. Penelitian ini menemukan, 2) bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan kinerja guru (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 147.720 + 0.071X_2$ dengan Freg = 34.054 ($p < 0.05$). ini berarti setiap peningkatan satu satuan skor variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.071. Sedangkan besarnya kontribusi antara pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi $r_{y x_2} = 0.661$ adalah signifikan. Dengan koefisien

determinan $r_{yx_2}^2 = 0.437$ atau 43.7%. Berarti besarnya kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 43.7 %. Pendidikan dan pelatihan ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, dalam artian peningkatan kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru, 3) Penelitian ini menemukan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 59.626 + 0.587X_3$ dengan Freg = 50.178 ($p < 0.05$). ini berarti setiap peningkatan satu satuan skor variabel motivasi kerja (X_3) dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.071. Sedangkan besarnya kontribusi antara motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi $r_{yx_3} = 0.681$ adalah signifikan. Dengan koefisien determinan $r_{yx_3}^2 = 0.464$ atau 46.4%. Berarti besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 46.4 %.. Motivasi kerja ini berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja guru, dalam artian peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru, 4) Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama sama terdapat kontribusi positif dan signifikan antara masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 83.615 + 0.104X_1 + 0.029X_2 + 0.343 X_3$ dengan Freg = 33.532 ($p < 0.05$), Koefesien regresi variabel masa kerja guru sebesar 0.104 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel masa kerja guru akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.104. Koefesien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0.029 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel pendidikan dan pelatihan akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.029. Koefesien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.343 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai variabel motivasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.343. Sedangkan besar kontribusi secara bersama-

sama antara masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi $r_{yx_1x_2x_3} = 0.801$ adalah signifikan. Dengan koefisien determinan $r_{yx_1x_2x_3}^2 = 0.642$ atau 64.2%. Berarti besarnya kontribusi bersama-sama antara masa masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 64,2 %. Berdasarkan temuan tersebut di atas disimpulkan bahwa masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel masa kerja guru memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 19.433% terhadap kinerja guru. Variabel pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 17.79% terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 27.11 % terhadap kinerja guru.

Dari temuan diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jembrana secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru faktor masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan

Selanjutnya dapat hasil penelitian ini dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut

1. Kepada Sekolah / Madrasah dapat kiranya menyikapi dengan memberdayakan guru-guru senior (bermasa kerja lama / banyak pengalaman) untuk mengimbaskan (mendesiminasikan) ilmu dan pengalamannya kepada guru yang lebih muda melalui wadah kelompok keja guru (KKG) sekolah semikian secara berjenjang selanjutnya di tingkat kecamatan, kabupaten , dan propinsi.

2. Kepada Kementrian Agama khususnya Badan Litbang dan Diklat merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam melakukan pembinaan tenaga pendidik (guru) melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) guna meningkatkan kinerja guru.
3. Kepada Balai Diklat Keagamaan, untuk kiranya senantiasa meningkatkan volume pendidikan dan pelatihan, serta menyelenggarakan diklat yang berorientasi kepada kebutuhan peserta dengan senantiasa melaksanakan Analisa Kebutuhan Diklat. Sehingga kegiatan pendidikan dan pelatihan nantinya dapat memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang baru dan sesuai dengan keperluan peserta pendidikan dan pelatihan. Sehingga nantinya diharapkan diklat menjadi suatu kebutuhan bukan suatu kewajiban.
4. Kepada kepala Sekolah / Madrasah untuk dapat meningkatkan motivasi guru yang ada di sekolah / madrasah nya sehingga kinerja guru terus meningkat dengan cara memberikan memberikan ruang gerak yang luas untuk pengembangan kreatifitas guru misal membentuk forum-forum kegiatan pengembangan profesi guru, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberi kesempatan mengikuti kegiatan belajar tingkat lanjut, mengirim guru pada kegiatan seminar, mengirim guru mengikuti diklat dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amidjaya,D.T. 1982. *Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan dan Pedoman Pelaksanaannya*, Jakarta :Buku II Depdikbud RI
- David C. Mc Clelland, *Human Motivation*, Cambridge University Press. New York, 1987,P.4
- Depdikbud. 1999. *Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan Pelatihan Produktif*. Jakarta :Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Smith. 1977. Education Productivity and the Social Organization of Production in Northes Bangladesh. Florida : Ph.D. *Dissertation*, University of Florida
- Handoko, T.H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 1 Tahun 2003. Jakarta : Depag
- Manullang, M . 1994 *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Jakarta.
- Marwismi Hasan. 2006. *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmojo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Poerwadarminto, W.J.S. 1985. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta : Sekretariat Negara RI.

