



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGALAMAN DIKLAT TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI/AKUNTANSI DI SMA NEGERI SE-KABUPATEN TEGAL

Nurul Hidayati[✉], Muhammad Khafid

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

*Work Motivation,
Compensation; Training
Experiences,
Economics/Accounting
Teachers Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adakah pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal baik secara simultan maupun parsial. Populasi berjumlah 30 guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Sampel yang diambil adalah semua guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal yang berjumlah 30 orang sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan metode analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 86,1%. Sedangkan secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 79,21%, variabel kompensasi berpengaruh sebesar 77,61%, dan variabel pengalaman diklat berpengaruh sebesar 73,44%.

Abstract

The purpose of this study was to prove whether any influence of work motivation, compensation, and training experience on economics/accounting teacher performance at Senior High School in Tegal either simultaneously or partially. The population was consist of 30 economics/accounting teachers at Senior High School in Tegal. The samples were all of economics/accounting teachers at Senior High School in Tegal which amounts to 30 people, so this study was a population research. The methods of data collection using questionnaires, and the method of data analysis were descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of this study was showed that work motivation, compensation, and training experience had simultaneously influence on economics/accounting teachers performance in the amount of 86,1%. And partially, the partial influence of work motivation was 79,21%, the partial influence of compensation was 77,61%, and the partial influence of training experiences was 73,44%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: nurulhidayati007@yahoo.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor yang sangat esensial dalam pendidikan formal pada umumnya karena guru merupakan ujung tombak pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan agar pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompoten.

Kinerja menurut Rivai (2005:14) diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak tetapi fakta di lapangan menunjukkan permasalahan kinerja guru terjadi di SMA Negeri Kabupaten Tegal. Observasi awal yang dilakukan di 3 SMA Negeri di Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi/akuntansi masih belum optimal. Temuan di lapangan menunjukkan beberapa fakta diantaranya masih banyak guru yang belum maksimal dalam menyusun perangkat pembelajaran. Metode dan media pengajaran

yang digunakan masih biasa saja. Setelah mengikuti program diklat, guru tidak selalu mempraktekkan hasilnya secara berkelanjutan untuk menunjang kinerjanya. Sedangkan dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja cenderung rendah atau kurang. Faktor kompensasi yang kurang memadai dan jauhnya jarak antara tempat tinggal guru dengan lokasi sekolah juga menjadikan motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar berkurang.

Temuan masalah tersebut diperkuat dengan adanya pernyataan Sekretaris Dinas Dikpora Kabupaten Tegal saat memberikan paparan berkenaan dengan kinerja guru SMA Kabupaten Tegal pada pembukaan Diklat IHT (In House Training) di SMA Negeri 2 Slawi tanggal 27 Januari 2014 lalu. Beliau mengatakan bahwa kinerja guru masih kurang optimal sehingga harus sering diadakan Diklat untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Kabupaten Tegal masih perlu ditingkatkan. Peningkatan kinerja guru sudah barang tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berbagai komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Sinambela (2012:10) adalah (1) pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, (2) perbaikan sarana pendidikan, (3) pengembangan dan pengadaan materi ajar, (4) pelatihan guru secara berkesinambungan dan komponen lainnya. Mulyasa (2003:139-140) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) sikap mental; (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen; (5) hubungan industrial; (6) tingkat penghasilan; (7) gizi dan kesehatan; (8) jaminan sosial; (9) lingkungan dan suasana kerja; (10) kualitas sarana pembelajaran; (11) teknologi yang dipakai; (12) kesempatan berprestasi.

Pada dasarnya masih terdapat banyak hal yang dapat diupayakan untuk mendukung terjadinya peningkatan kinerja guru, namun dalam penelitian ini penulis mengkaji masalah motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman

diklat. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Dengan demikian, motivasi menurut Hasibuan (2007:95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Guru akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya bila memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Semakin kuat motivasi yang dimiliki guru, semakin besar pula usaha dan kemauan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu motivasi kerja guru merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru.

Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah faktor kompensasi. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana sehingga setiap organisasi atau lembaga pendidikan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang sesuai. Menurut Handoko (2012:155) salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor yang penting diperhatikan untuk menunjang kinerja guru.

Faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) juga berperan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Menurut pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk

membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan (Simamora, 2006:276). Supaya efektif diklat biasanya mencakup peningkatan pengalaman yang menyangkut hasil praktik lapangan maupun pengembangan inovasi pembelajaran, aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi dari berbagai kesulitan dalam melaksanakan tugas (Gomes,2000:197). Berdasarkan uraian tersebut, patut diduga bahwa terdapat hubungan antara pengalaman diklat dengan kinerja guru. Artinya, semakin sering guru menjalani program diklat, diharapkan semakin bertambah pula keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2011) menguji tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMK Nusantara di Ciputat. Dalam penelitiannya, didapat kesimpulan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 25,3%; variabel kompensasi sebesar 16,4%; dan variabel pengembangan karir sebesar 51,2%. Triyani (2009) meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Purwokerto. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel diklat mempengaruhi kinerja guru ekonomi akuntansi sebesar 34,93% dan motivasi mempengaruhi kinerja guru ekonomi akuntansi sebesar 38,56%. Yurnaningsih (2012) dalam *Economic Education Analysis Journal* meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengalaman diklat terhadap kompetensi profesional guru. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengalaman diklat berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru sebesar 32,26%. Sedangkan Yudani (2013) dalam *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* (Volume 4 Tahun 2013) menyatakan bahwa hasil penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja guru IPS se-Kabupaten Tabanan adalah sebesar 31,7%.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se Kabupaten Tegal. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se Kabupaten Tegal baik secara simultan maupun parsial?

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru ekonomi/akuntansi yang mengajar di SMA Negeri se-kabupaten Tegal yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Variabel yang digunakan yaitu Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi sebagai variabel dependen (Y) dan variabel independen yakni Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengalaman Diklat (X_3). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Sedangkan metode analisis data adalah analisis deskriptif statistik dan statistik inferensial yang terdiri atas uji prasyarat regresi yaitu uji normalitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji simultan (F), uji parsial (t), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada kategori termotivasi, variabel kompensasi pada kategori memadai, variabel pengalaman diklat pada kategori cukup memadai, dan variabel kinerja guru pada kategori cukup baik. Hasil uji normalitas pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

Test diperoleh nilai probabilitas (p) lebih dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolonieritas didapatkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Kemudian untuk uji heteroskedastisitas digunakan *scatterplot*. Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian analisis regresi menggunakan SPSS sehingga mendapatkan hasil seperti berikut: $Y = 7,484 + 0,399 X_1 + 0,323 X_2 + 0,381 X_3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dianalisis bahwa konstanta sebesar 7,484 mengandung arti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat maka kinerja guru ekonomi/akuntansi sebesar 7,484. Apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka tingkat kinerja guru ekonomi/akuntansi naik sebesar 0,399; dengan asumsi variabel kompensasi dan pengalaman diklat konstan. Apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka tingkat kinerja guru ekonomi/akuntansi naik sebesar 0,323; dengan asumsi variabel motivasi kerja dan pengalaman diklat konstan. Apabila terjadi peningkatan pengalaman diklat sebesar satu satuan maka tingkat kinerja guru ekonomi/akuntansi naik sebesar 0,381; dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompensasi konstan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji ANOVA atau *F Test*. Pengujian H_4 didapat nilai F hitung 60,676 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se Kabupaten Tegal atau dengan kata lain H_4 diterima. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 86,1%. Artinya variasi kinerja

guru ekonomi/akuntansi dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat sebesar 86,1%. Sedangkan sisanya (100%-86,1%) yaitu sebesar 13,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Selanjutnya untuk uji H_1 , H_2 , dan H_3 menggunakan Uji t dengan melihat nilai signifikansi pada tabel dimana nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 , H_2 , dan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi parsial (r^2), terlihat nilai koefisien korelasi parsial (r^2) untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 79,21% ($(0,890^2) \times 100\%$). Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 77,61% ($(0,881^2) \times 100\%$). Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) untuk variabel kompensasi (X_3) sebesar 73,44% ($(0,857^2) \times 100\%$).

Pembahasan

Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas yang signifikan ($<0,05$) untuk variabel motivasi kerja sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Guru akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya bila memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Semakin kuat motivasi yang dimiliki guru, semakin besar pula usaha dan kemauan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu motivasi kerja guru berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru. Dapat dikatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri guru yang perlu dipenuhi agar guru tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari

motifnya (Mangkunegara, 2009:93). Menurut Yudani (2013) dalam *e-Journal* Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013) motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Orang yang termotivasi melakukan sesuatu biasanya melakukan sesuatu lebih baik daripada orang yang melakukannya dengan terpaksa. Dalam hal kinerja, motivasi bisa menjadi pelecut semangat dalam meningkatkan kinerja itu sendiri. Orang termotivasi biasanya ingin menunjukkan kalau mereka bisa dan lebih baik dari yang lain. Atau orang yang termotivasi biasanya takut akan kegagalan. Hal inilah yang membuat orang yang termotivasi selalu semangat dalam menunjukkan kinerjanya. Teori ini sangat relevan dengan hasil dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 79,21%. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh M. Rizal Firdousy (2008). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Banjarnegara sebesar 8,24%. Selain itu, Apri Triyani (2009) pun melakukan penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA se Purwokerto sebesar 38,56%. Musalamah (2010) meneliti hal yang serupa dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri se Kabupaten Purbalingga sebesar 67,24%.

Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas yang signifikan ($<0,05$) untuk variabel kompensasi sehingga kompensasi secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Salah satu cara pemerintah meningkatkan kinerja atau prestasi kerja guru adalah melalui kompensasi. Handoko (2012:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam hal ini, yang disebut karyawan adalah guru. Bila kompensasi diberikan secara benar, para guru akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para guru itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, bila guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastic (Handoko, 2012:155). Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Teori ini sangat relevan dengan hasil dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 77,61%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Umi Masruroh (2012) dengan hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Brebes sebesar 18,40%. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marnesyah Afifah (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dikarenakan objek penelitian yang berbeda dari sebelumnya maka kesimpulan yang dihasilkan terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pun berbeda.

Pengalaman Diklat Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengalaman diklat secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas yang signifikan ($<0,05$) untuk variabel pengalaman diklat sehingga pengalaman diklat secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Sofyandi (2008:113) menyimpulkan bahwa diklat merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja. Diklat diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya (Sofyandi, 2008:114).

Menurut Yurnaningsih (2012) dalam *Economic Education Analysis Journal Volume 1 No.2* menyatakan bahwa guru ekonomi/akuntansi SMA Se-Kabupaten Kudus masih kurang dalam mengikuti kegiatan diklat. Diklat cenderung lebih banyak diikuti guru-guru yang masih dalam usia muda, sedangkan untuk guru senior sudah jarang mengikuti kegiatan diklat guru. Padahal semakin sering guru mengikuti diklat akan semakin bertambah pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, karena melalui diklat guru dapat memperluas pengetahuannya baik pengetahuan yang didapat dari instruktur diklat maupun melalui pertukaran informasi antar peserta diklat. Oleh karenanya semakin sering seorang guru mengikuti kegiatan diklat yang relevan dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas mengajarnya, serta sesuai dengan perkembangan ilmu maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu,

diklat merupakan salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Teori ini sangat relevan dengan hasil dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 73,44%. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian Hasanah (2010), didapatkan kesimpulan bahwa pengalaman diklat mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di Purwakarta sebesar 33%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Apri Triyani (2009) dengan hasil yang menyatakan bahwa pengalaman diklat berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Purwokerto sebesar 34,93%. Yurnaningsih (2012) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengalaman diklat terhadap kompetensi profesional guru. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengalaman diklat berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru sebesar 32,26%.

Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengalaman Diklat Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas yang signifikan ($<0,05$) untuk ketiga variabel tersebut sehingga motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Mangkunegara (2009:67) menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang. Kinerja guru terlihat pada empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Badan Standar Nasional Pendidikan, 2008).

Apabila motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat mempengaruhi kinerja guru ekonomi/akuntansi, jelas bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin banyak kompensasi yang diperoleh guru, dan semakin banyak program diklat yang diikuti guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi. Hal ini sangat relevan dengan hasil dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 86,1%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se Kabupaten Tegal baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. 2012. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia". Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2003. "Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan

- MBS dan KBK". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. "Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. "Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yudani, N M. 2013. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru IPS Se-Kabupaten Tabanan". Dalam *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* Volume 4. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha
- Yurnaningsih, Antiek. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengalaman Diklat terhadap Kompetensi Profesional Guru". Dalam *Economic Education Analysis Journal* Volume 1 No.2. Semarang: Universitas Negeri Semarang.