

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang memberikan kewajiban bagi warga negaranya untuk mendapatkan pendidikan selama 12 tahun atau sampai sekolah menengah atas, hal tersebut dinyatakan oleh program presiden dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) tahun 2020-2022. dua belas tahun wajib belajar kepada warga negara Indonesia diantaranya yaitu pendidikan formal 6 tahun pada tingkat Sekolah Dasar (SD), 3 tahun pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan 3 tahun lagi pada tingkat Sekolah Menengah Atas. Hal tersebut tujuannya untuk meningkatkan pemerataan pendidikan disetiap daerahnya. Ahmad hasbullah (2017:3) menyatakan bahwa pendidikan merupakan sebuah bimbingan atau pimpinan yang dilakukan secara sadar oleh lembaga pendidik untuk perkembangan rohani dan jasmani peserta didik dengan tujuan membentuk kepribadian yang utama. ada pula pengertian pendidikan menurut (Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Nomor 2003 pasal 1 ayat 1) yang berbunyi pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan juga secara terencana bertujuan untuk mewujudkan proses pembelajaran dan suasana belajar untuk peserta didik secara aktif dengan mengembangkan kepribadian diri sendiri, mencerdaskan akal pengetahuan, mengembangkan potensi dalam bidang apapun, bisa mengendalikan diri dan memperbanyak keterampilan yang suatu saat pasti akan dibutuhkan oleh banyak masyarakat bahkan oleh bangsa negara Indonesia.

SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah salah satu sekolah menengah pertama swasta yang berada di Kota Bandung yang beralamat di jalan Penghulu Haji

Hasan Mustofa No.115 Padasuka Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125. yang menjadi ciri khas SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah sangat konsen dalam mengembangkan budaya dan seni, terutama budaya sunda dari provinsi jawa barat tersebut. hal ini dibuktikan dengan adanya pelajaran tentang bagaimana cara bertatakrama dengan sopan, mempelajari sejarah sunda serta mengembangkan keterampilan ukir wayang golek, dan belajar budaya menari yaitu salah satunya belajar menari daerah Sunda dan lain-lain. tidak hanya itu saja SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung ini juga tetap mengikuti pelajaran sesuai dengan perkembangan zaman sekarang. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung memiliki Visi yang berbunyi “terwujudnya pendidikan yang berkualitas dengan mengakar pada budaya Sunda dilandasi dengan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa” dan misinya yaitu “Meningkatkan iman dan taqwa, Memelihara dan melestarikan kesenian daerah, Mengembangkan kurikulum lokal, Mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler sebagai wadah pengembangan bakat dan minat untuk mencapai prestasi, Meningkatkan profesionalisme guru dalam melayani kbm, Pencapaian daya serap dan target kurikulum yang optimal, Menggunakan anggaran secara efektif dan efisien, Memanfaatkan media IT, Menata lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan asri”. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung saat ini memiliki Jumlah Guru sebanyak 35 orang. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung saat ini memiliki jumlah peserta didik sebanyak 533 orang yang diantaranya Laki-laki berjumlah sebanyak 258 siswa dan Perempuan berjumlah sebanyak 275 siswi. dengan jumlah rombongan belajar sebanyak 17 rombel yang terbagi menjadi tingkat pendidikan kelas 7 berjumlah sebanyak 4 kelas, tingkat pendidikan kelas 8 berjumlah sebanyak 6 kelas dan tingkat

pendidikan kelas 9 berjumlah sebanyak 7 kelas. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung memiliki jumlah ruang kelas sebanyak 20 ruangan.

Sumber daya Manusia adalah hal yang paling utama dalam menjalankan sebuah kegiatan, tugas, organisasi ataupun dalam menjalankan sebuah bisnis didalam suatu perusahaan, terlebih lagi jika di dalam sebuah instansi maka manusia adalah sekumpulan beberapa orang bahkan lebih, yang tentunya bekerja pada organisasi tersebut. karena dengan jelasnya bahwa manusia sebagai pelaku dalam mengelola sumber dari setiap pelaksanaan kegiatan, contohnya seperti mengelola aturan-aturan yang tidak boleh dilanggar, penugasan pekerjaan pada guru atau karyawan, memilih atau menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai pada bidangnya dan masih banyak lagi yang harus dikelola oleh manusia. Arjuna Rizaldi (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia sebagai penggeraknya keberhasilan suatu usaha dan pendorong sumber daya lainnya. sedangkan menurut pendapat dari Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa:

“Sumber daya manusia suatu ilmu bagaimana caranya mengatur peranan sumber daya tenaga kerja dan hubungan yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien yang tentunya dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. “

Meningkatkan kinerja guru atau sumber daya manusia yang bagus, maka dari itu perlu adanya sebuah pembekalan terhadap diri sendiri. menurut data yang diperoleh diatas, Pengalaman kerja, disiplin kerja dan tingkat pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja yaitu para guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung. seperti menanamkan sikap disiplin pada diri sendiri, mempunyai pengalaman kerja yang banyak dan tingkat pendidikan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan seorang individu. gunanya agar seseorang bisa memberikan kinerjanya yang maksimal kepada perusahaan maupun instansi.

Kinerja dipengaruhi oleh individu itu sendiri, seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang tentunya bisa dicapai oleh seseorang, atau lebih seperti sekelompok orang dalam suatu organisasi bahkan perusahaan. Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan sebuah hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode waktu tertentu tidak bisa ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Kasmir (2018:12) ada tujuh macam, diantaranya yaitu Kuantitas Pekerjaan, Kerjasama Tim, Kreativitas, Inisiatif, Inovasi, Pekerjaan dan Kualitas Pekerjaan. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Kinerja* terhadap 10 orang guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung dengan menggunakan kuesioner yang melalui Google Form pada tanggal 25 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Survey Awal Variabel Kinerja Guru

NO.	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya merasa memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus menyiapkan rencana pengajaran	6	60%	4	40%
2.	Saya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.	8	80%	2	20%
3.	Saya tidak memberikan remedial ketika siswa saya nilai nya dibawah KKM	6	60%	4	40%
4.	Saya memenuhi persyaratan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	10	100%	0	0%
5.	Saya bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan dalam bekerja.	10	100%	0	0%
6.	Saya datang tepat waktu dan selesai pekerjaan tepat waktu.	8	80%	2	20%
7.	Saya terampil dalam mengerjakan pekerjaan di berbagai bidang.	7	70%	3	30%
8.	Saya mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey awal variabel kinerja pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa 60% para guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung masih merasa

belum mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi, tetapi 40% para guru merasa telah mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi pada dirinya sendiri. maka dari itu pentingnya Sekolah SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung untuk lebih mengelola sumber daya manusia nya agar lebih mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi terutama pada gurunya. Mahmudi (2019:45) menyatakan bahwa sebuah kinerja dalam diri sendiri bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi. dan tingkat pengalaman kerja.

kemudian, hal yang mempengaruhi kinerja para guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah variabel *Pengalaman Kerja*. hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.2) Salah satunya dari adanya indikasi Pengalaman kerja untuk seseorang yaitu pengalaman seseorang bekerja. Pengalaman kerja bisa dikatakan sebagai kemampuan yang ada dalam diri sendiri baik kemampuan dalam menyerap pengetahuan maupun keterampilan yang seseorang miliki dan tentunya memiliki rentang waktu atau masa kerja yang panjang yang telah ia tempuh yang tentunya sudah melalui banyak tahap dan segala macam percobaan selama bekerja. Sutrisno Suwanto *et al.*, 2021 mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menjalankan seluruh kewajiban dan tugasnya semasa pengalaman di bidang tertentu. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Pengalaman Kerja* terhadap 10 orang guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung dengan menggunakan kuesioner yang melalui Google pada tanggal 25 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Survey Awal Variabel Pengalaman Kerja

NO.	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari para guru lainnya	6	50%	4	40%
2.	Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan pengalaman kerja yang berbeda	6	60%	4	40%
3.	Saya tidak dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik.	7	70%	3	30%
4.	Banyaknya Pengalaman kerja saya tidak membuat kinerja dalam bekerja lebih baik	9	90%	1	10%
5.	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	8	80%	2	20%
6.	Pengetahuan yang sangat tinggi sangat membantu saya dalam melakukan tugas pekerjaan	9	90%	1	10%
7.	Saya dapat menguasai pekerjaan sebagai guru dengan cekatan	10	100%	0	0%
8.	Saya memiliki Pengalaman bekerja sudah lebih dari satu tahun ditempat saya bekerja saat ini	3	30%	7	70%
9.	Saya sudah menguasai peralatan kerja yang telah disediakan	7	70%	3	30%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey awal variabel Pengalaman Kerja pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa 70% para guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung masih belum memiliki pengalaman bekerja lebih dari satu kali ditempat yang berbeda. tetapi 30% para guru ada yang sudah memiliki banyak pengalaman bekerja di berbagai tempat yang berbeda. maka dari itu pentingnya seseorang individu untuk mempunyai berbagai pengalaman bekerja di berbagai tempat yang berbeda karena untuk meningkatkan kinerja di dalam diri sendiri.

Faktor seseorang yang belum memiliki pengalaman kerja lebih dari satu, yaitu karena seseorang tersebut merasa tempat pertama kali dia bekerja terlalu nyaman dengan kondisi lingkungan nya ataupun dengan rekan-rekan kerja sekitar nya ataupun bisa dikatakan seseorang tersebut belum berani untuk keluar dari zona nyaman tersebut

untuk mencari pengalaman yang lebih banyak dan lebih luas lagi. padahal jika seseorang memberanikan diri untuk mengeksplor diri atau menjelajah diri tujuannya untuk meningkatkan potensi diri untuk memperlihatkan kinerja pada tempat dia bekerja. Hariani *et al.*, (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja salah satu upaya yang bisa memunculkan potensi kepada seorang yang maksudnya adalah potensi akan muncul secara bertahap ketika berjalannya waktu dengan bermacam macam tanggapan dari lingkungan sekitarnya jika banyak pengalaman kerja.

Kemudian, hal yang mempengaruhi Pengalaman Kerja guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah variabel *Disiplin Kerja*. hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.3). seseorang dituntut untuk mempunyai rasa disiplin pada saat bekerja tujuannya untuk demi kelangsungan perusahaan atau lembaga instansi untuk hari ini, besok, atau pun seterusnya, sedangkan tujuan disiplinnya untuk menaati segala peraturan yang ada di tempat pekerjaan, bisa menjaga dan memelihara barang atau jasa yang ada di tempat pekerjaan serta mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing.

“Jepry dan Mahardika (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kewajiban seorang individu karyawan ataupun kelompok yang sudah seharusnya menaati peraturan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang peraturannya sudah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan seorang atau kelompok harus mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat agar terbentuknya sebuah kedisiplinan.”

Disiplin kerja juga terbentuk karena dua faktor yaitu disiplin yang timbulnya dari kesadaran diri sendiri, dan timbul berdasarkan perintah dari atasan atau peraturan. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Disiplin Kerja* terhadap 10 orang guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung dengan menggunakan kuesioner yang

melalui Google Form pada tanggal 25 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Survey Awal Variabel Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya hadir setiap hari kerja	10	100%	0	0%
2.	Saya istirahat tidak pernah melebihi batas yang telah ditentukan	10	100%	0	0%
3.	Saya hadir tepat waktu ke tempat pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	10	100%	0	0%
4.	Saya pulang kerja tepat waktu	8	80%	2	20%
5.	Penghargaan dari kepala sekolah atas hasil kerja membuat saya tidak malas bekerja	8	80%	2	20%
6.	Saya bekerja dengan berhati-hati	9	90%	1	10%
7.	Saya tidak menunda pekerjaan demi kepentingan yang lain	10	100%	0	0%
8.	Saya tidak menggunakan handphone ketika jam bekerja dimulai	8	80%	2	20%
9.	Saya patuh dalam memakai seragam kerja setiap hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku	3	30%	7	70%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey awal variabel *Disiplin Kerja* pada tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa 70% para guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung masih belum menerapkan disiplin dalam mentaati aturan menggunakan seragam kerja setiap hari yang telah ditentukannya. tapi 30% para guru masih menerapkan disiplin dengan cara menggunakan seragam kerja sesuai SOP nya yaitu (senin PDH, selasa batik, Rabu putih, Kamis baju Sunda, Jumaat Muslim dan sabtu bebas asal sopan) maka dari itu dari pihak sekolah SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung perlu adanya nya sanksi bagi guru yang tidak menggunakan seragam kerja setiap hari ketika bekerja

Disiplin kerja seseorang menentukan rasa tanggung jawab terhadap sebuah tugas-tugas pekerjaan yang akan atau yang telah dikerjakannya. maka akan timbul hal yang mendorong semangat kerja dalam meningkatkan kinerja individu yang baik.

disiplin kerja menjadi sebuah kewajiban dan keharusan untuk diterapkan atau diimplementasikan oleh semua karyawan kepada perusahaan atau lembaga instansi, gunanya untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga instansi bersama. Mangkunegara (2017:129) mengatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu diantaranya ada Disiplin Preventif yang merupakan sebuah usaha untuk menyuruh pegawai untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, tujuannya untuk menggerakkan para karyawan berdisiplin dimulai dari diri sendiri.

Kemudian, hal yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah variabel *Tingkat Pendidikan*. hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.4). Tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan merupakan suatu tahapan dalam mengenyam pendidikan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dimulai dengan perkembangan anak memasuki peserta didik lalu sampai jenjang paling tinggi. gunanya untuk mencapai tujuan bersama dan perkembangan pada diri sendiri. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Tingkat Pendidikan* terhadap 10 orang guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung dengan menggunakan kuesioner yang melalui Google pada tanggal 25 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Survey Awal Variabel Tingkat Pendidikan

NO.	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Tingkat pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja ketika bekerja	10	100%	0	0%
2.	Melalui pendidikan yang telah saya tempuh, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja	9	90%	1	10%
3.	Tingkat pendidikan yang tinggi penting untuk bekerja	9	90%	1	10%
4.	Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima akan semakin tinggi.	6	60%	4	40%
6.	Saya tidak pernah mendapatkan ilmu secara otodidak dalam bidang apapun.	7	70%	3	30%
7.	Pengetahuan saya yang meningkat hanya didapat ketika sekolah pendidikan saya dilanjutkan lagi.	2	20%	8	80%
8.	Bidang pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang sudah ditempuh	10	100%	0	0%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey awal variabel *Tingkat Pendidikan* pada tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa 80% guru yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung merasa bahwa sebuah pengetahuan yang meningkat tidak hanya didapat pada saat seseorang harus dilanjutkan lagi sekolah pendidikannya. tapi 20% para guru merasa bahwa mendapatkan pengetahuan yang meningkat harus melanjutkan lagi sekolah pendidikannya. maka penting nya seseorang meningkatkan pengetahuannya dalam hal apapun dimanapun dan kapan pun. karena sejatinya menimba ilmu tidak akan berhenti sampai ajal kita menjemput, meningkatkan pengetahuan harus menjelajah seluas-luasnya tidak hanya harus mengenyam tingkat pendidikan yang tinggi saja, melainkan kita sendiri yang berani untuk mencari dimanapun berada.

Tingkat pendidikan dalam undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.2 Tahun 2003 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan yang minimal harus kita lakukan ada tiga macam yaitu diantaranya pendidikan dasar (SD), Pendidikan Menengah

(SMP), dan Pendidikan Tinggi. lalu berikutnya adalah kesesuaian jurusan dimana ketika sebelum pegawai direkrut, perusahaan akan menganalisis sampai mana tingkat pendidikan yang telah dilakukannya, dan apakah sesuai dengan pekerjaan tersebut.

“Lestari dan Djordian 2021 menyatakan tingkat pendidikan sebuah kegiatan yang dimana seseorang sedang mendalami mengembangkan kemampuannya yang terdiri kemampuan dalam mengembangkan sikap individu ataupun kepada lingkungan sekitarnya, mengembangkan tingkah laku baiknya terhadap kehidupan dimasa yang sekarang maupun dimasa yang akan datang kelak nanti, mendalami pengembangan kemampuan tidak hanya saja di dalam organisasi bisa juga di luar organisasi, ataupun tidak ada batasannya.”

Memahami akan pentingnya Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Atikan Sunda Bandung sangatlah penting. Ketika seseorang individu telah bekerja di berbagai tempat maka pengalaman kerjanya akan berbeda-beda sesuai dengan lingkungan dimana ia bekerja, maka dari itu disiplin saat bekerja perlu diterapkan dimanapun ketika dia bekerja, dan jika seseorang individu mempunyai latar belakang pendidikan, yang akan ditanyakan ketika dia mendapat pekerjaan dan apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung”**. adapun yang menjadi alasan keterkaitan penulis dalam mengambil judul ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang disusun oleh dan Nova Aliyatul Faizal pada tahun 2019, yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PT. ISS Indonesia Di Gresik”** yang dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Melihat latar belakang yang telah dibahas diatas dan fenomena yang telah diteliti, bahwa permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh guru di Yayasan Atikan sunda Bandung yaitu sebagai berikut :

1. **Pertama**, sebagian guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung tidak selalu mempunyai kemampuan tinggi dalam berkomunikasi, sehingga membuat guru masih kurangnya dalam berkomunikasi. hal ini mengindikasikan Kinerja Guru.
2. **Kedua**, sebagian guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung tidak memiliki Pengalaman bekerja lebih dari satu kali ditempat yang berbeda, sehingga membuat guru masih kurang meningkatkan kinerja di lingkungan bekerja manapun. Hal ini mengindikasikan Pengalaman Kerja.
3. **Ketiga**, sebagian guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung masih tidak disiplin dalam menggunakan seragam kerja setiap hari yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan kurangnya kedisiplinan. hal ini mengindikasikan Disiplin Kerja
4. **Keempat**, sebagian guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung Bandung tidak merasa bahwa sebuah pengetahuan yang meningkat tidak hanya didapat pada saat seseorang harus dilanjutkan lagi sekolah pendidikannya, sehingga kurangnya kesadaran diri sendiri untuk ingin melanjutkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Hal ini mengindikasikan Tingkat Pendidikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, Adapun rumusan masalah yang harus diteliti di Yayasan Atikan Sunda Bandung. Yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
5. Apakah Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara Parsial maupun Simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebuah bahan dan data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Atikan Sunda Bandung yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir, dengan adanya perolehan data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
2. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
4. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
5. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara Parsial maupun Simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Berikut ini kegunaan akademis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

penelitian ini, penulis mendapatkan suatu praktek didunia nyata itu berbeda, mendapatkan pengalaman berupa teori dan menambah wawasan untuk diterapkan didunia nyata bagi penulis.

2. Bagi Ilmu Manajemen

penelitian ini, penulis mengharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu dan teori maka akan lebih memajukan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

3. Bagi Peneliti Lain atau Pihak Lain

penelitian ini, dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang mungkin sejenis dan sebagai acuan dasar untuk studi perbandingan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga Instansi

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan atau bahan pertimbangan oleh lembaga instansi dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung

1.5 Waktu dan Lokasi

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data yang bertempat di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung yang bertempat di Jl. P.H.H Mustofa No.115 Bandung, Jawa Barat (40125)

1.5.2 Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini mulai Maret 2022 sampai dengan Juli 2022. adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■	■	■																						
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
5.	Seminar													■															
6.	Revisi														■	■	■												
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■								
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																									■	■	■	