

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis sudah melakukan kajian pustaka dengan mencari teori-teori yang bisa dijadikan sebagai landasan dalam penelitian, guna nya untuk mendukung penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Berikut ini adalah definisi, indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru

Menurut pendapat dari Fahmi (2017:176) mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang bersifat profit oriented dan non *profit oriented* yang diperoleh suatu perusahaan atau organisasi dalam kurun waktu selama satu periode.

“Afandi (2018:83) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum.”

Istilah kinerja berasal dari bahasa inggris yaitu *Job Performance* atau yang bisa disebut dengan kata lain suatu prestasi kerja yang sudah dicapai oleh seseorang, ataupun sekelompok banyak orang. Kinerja disini menggambarkan sebuah tingkat atas apa yang telah dicapainya dalam melaksanakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan dengan landasan tujuan, visi dan misi yang strategik dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut pendapat dari Mahmudi (2019:45) menyatakan bahwa sebuah kinerja terutama kinerja dalam diri sendiri atau individu bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi. dan tingkat pengalaman kerja.

“Menurut pendapat dari Isniar Budiarti (2021) mengatakan bahwa kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target yang telah diputuskan keseluruhan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kinerja pada tabel 2.1 dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Definisi Kinerja Guru

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2017	Fahmi	Kinerja merupakan sebuah hasil yang bersifat profit oriented dan <i>non profit oriented</i> yang diperoleh suatu perusahaan atau organisasi dalam kurun waktu selama satu periode.
2.	2018	Afandi	Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum.
3.	2019	Mahmudi	Kinerja terutama kinerja dalam diri sendiri atau individu bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi. dan tingkat pengalaman kerja.
4.	2021	Isniar Budiarti	Kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target yang telah diputuskan keseluruhan.

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat dari Afandi (2018:83) yang mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara illegal tidak melanggar aturan maupun hukum, sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut pendapat dari Afandi (2018:89) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perilaku kerja

perilaku kerja adalah ketika kita bisa disiplin dalam bekerja, mempunyai rasa inisiatif dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

2. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang harus kita miliki dalam melakukan pekerjaan seperti sifat kepemimpinan, kreativitas dan tentunya kejujuran.

3. Dimensi hasil kerja

Dimensi hasil kerja merupakan apa yang sudah dilakukan yang menjadi sebuah hasil, seperti kualitas dalam diri, kuantitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut pendapat dari Robbins, *et.al* (2018:351) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas

kuantitas adalah sebuah angka atau berapa banyak jumlah yang harus dihasilkan, contohnya seperti jumlah barang, jumlah aktivitas yang telah diselesaikan dan juga jumlah unit yang diselesaikan.

2. Kualitas

kuantitas adalah sebuah pandangan pimpinan yang mengharuskan menghasilkan suatu kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas terhadap sebuah kemampuan dan juga keterampilan seorang .

3. Efektifitas

Efektivitas adalah memaksimalkan semua sumber daya, seperti sumber daya manusia atau tenaga kerja, penggunaan mesin mesin teknologi dan juga bahan baku produksi yang gunanya untuk menaikkan kuantiti dalam setiap penggunaan unit sumber daya.

4. Kemandirian

Kemandirian adalah sebuah sifat dalam diri sendiri yang dimana salah satunya terdiri dari komitmen dan tanggung jawab seorang dalam menjalankan sebuah tugas nya yang harus mencakup komitmen dengan perusahaan, tanggung jawab dengan instansi dan tanggung jawab dengan organisasi.

5. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah sebuah aktivitas, tugas pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang tentunya sudah ditetapkan oleh standar perusahaan.

Menurut pendapat dari Lutfitasari, *et.al.* (2021) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran

yaitu seorang yang kepribadian nya menjadi baik ketika selalu masuk kerja.

2. Banyaknya Pekerjaan

yaitu suatu banyak nya kuantiti pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang kedepannya karyawan tersebut kinerja na sudah dilatih akan banyaknya tekanan pekerjaan dan bisa relative mengatur waktu.

3. Terjalannya Kerjasama

yaitu rekan kerja yang bisa diajak kerjasama maka akan terjalin juga kerjasama yang baik dan seterusnya akan mendapatkan hal-hal yang baru dalam lingkungan pekerjaan itu tersebut.

4. Hadir Tepat Waktu

yaitu dengan adanya kebiasaan hadir tepat waktu maka secara perlahan-lahan bisa membentuk kinerja menjadi meningkat.

Berdasarkan kajian teori tersebut dapat disusun indikator Kinerja, sebagaimana dalam tabel 2.2 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1.	2018	Afandi	Perilaku kerja, Sifat Pribadi dan Dimensi Hasil Kerja.
2.	2018	Robbins, <i>et.,al</i>	Kuantitas, Kualitas, Efektifitas, Kemandirian, dan Ketepatan Waktu.
3.	2021	Lufitasari, <i>et.,al</i>	Kehadiran, Banyaknya Pekerjaan, Kerjasama dan Hadir Tepat Waktu

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas mengenai Kinerja, maka Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh

Afandi (2018) diantaranya Perilaku Kerja, Sifat Pribadi dan Hasil Kerja, dari ketiga indikator ini yang belum sesuai dengan kinerja seseorang yang ada ditempat pekerjaannya. oleh karena itu penelitian ini menggunakan indikator Afandi (2018) karena sesuai dengan permasalahan yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2018:12) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kerjasama Tim
3. Kreativitas
4. Inisiatif
5. Inovasi
6. Pengetahuan Pekerjaan
7. Kualitas Pekerjaan

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut pendapat dari Situmeang (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebuah modal yang pernah dimiliki oleh seorang ketika proses pembentukan jati diri semasa menjalankan tugas pekerjaannya dengan berdasarkan tanggung jawabnya.

Menurut pendapat dari Foster dan Zahro (2018:9-10) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran berapa lamanya waktu masa kerja yang sudah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hariani *et al.*, (2019) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja adalah 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.”

Adapun menurut ahli lainnya yang mendefinisikan pengalaman kerja Menurut pendapat dari Sutrisno, *et al.*, 2021 mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menjalankan seluruh kewajiban dan tugasnya semasa pengalaman di bidang tertentu. maka dari itu pengalaman kerja tidak akan jauh dengan kinerja yang bisa kita berikan baik secara kemampuan, keterampilan ataupun secara pengetahuan. sedangkan menurut Lita Wulantika (2021) mengatakan bahwa:

“Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas, terdapat kata pepatah yang menyatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Pengalaman Kerja pada tabel 2.3 dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Definisi Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1.	2017	Situmeang	Pengalaman kerja adalah sebuah modal yang pernah dimiliki oleh seorang karyawan ketika proses pembentukan jati diri semasa menjalankan tugas pekerjaannya dengan berdasarkan tanggung jawabnya.
2.	2018	Foster dan Zahro	Pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran berapa lamanya waktu masa kerja yang sudah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
3.	2019	Hariani <i>et al.</i> ,	Pengalaman kerja adalah salah satu upaya yang bisa memunculkan potensi kepada seorang yang maksudnya adalah potensi akan muncul secara bertahap ketika ketika berjalannya waktu dengan bermacam macam tanggapan dari lingkungan sekitarnya jika banyak pengalaman kerja.
4.	2021	Sutrisno, <i>et al.</i> ,	Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menjalankan seluruh kewajiban dan tugasnya semasa pengalaman di bidang tertentu.
5.	2021	Lita Wulantika	Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas, terdapat kata pepatah yang menyatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. ”

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat dari Situmeang 2017 yang mengatakan bahwa Pengalaman kerja adalah sebuah modal yang pernah dimiliki oleh seorang ketika proses pembentukan jati diri semasa menjalankan tugas pekerjaannya dengan berdasarkan tanggung jawabnya. sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut pendapat dari Situmeang (2017:151) mengatakan bahwa Pengalaman Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Lama Waktu Masa Kerja

yang dimaksud lama waktu masa kerja yaitu tingkat ukuran lamanya seseorang karyawan telah melakukan tugas selama dirinya bekerja.

2. keahlian terhadap pekerjaan dan peralatan

adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menguasai aspek dari segi pekerjaan dan segi peralatannya.

3. keterampilan individu yang dimiliki dan tingkat pengetahuan

adalah sebuah pekerjaan dari perusahaan pastinya perlu tingkatan pengetahuan yang dimiliki setiap individu nya itu sendiri, agar terlaksananya tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai harapan.

Menurut pendapat dari Foster dan Fauzi (2018) mengatakan bahwa Pengalaman Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya minat terhadap pekerjaan

sikap ini biasanya terjadi ketika seseorang tidak setuju dengan tugas yang diterima atau diberikan oleh atasannya, sehingga akan menunjukkan rasa tidak minat terhadap pekerjaan atau tugas tersebut.

2. Kurangnya pengetahuan

pengetahuan juga berdampingan dengan kemampuan seseorang yang dimilikinya, pengetahuan juga bisa dikatakan sebagai konsep, prosedur, kebijakan, prinsip dan informasi yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja.

3. Kurangnya percaya diri

sikap kurang percaya diri biasanya muncul ketika seseorang takut akan kegagalan yang dihadapi ketika melakukan pekerjaan.

4. Kurangnya keterampilan.

keterampilan biasanya berdampingan dengan kemampuan fisik yang kita miliki, dan ketika terjadi ketidak bisaan dalam melakukan hal maka keterampilan tersebut kurang.

Berdasarkan kajian teori tersebut dapat disusun indikator Pengalaman Kerja, sebagaimana dalam tabel 2.4 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.4
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pengalaman Kerja
1.	2017	Situmeang	Lama waktu masa kerja, keahlian terhadap pekerjaan dan peralatan, dan keterampilan individu yang dimiliki dan tingkat pengetahuan
2.	2018	Foster dan Fauzi	Kurangnya minat terhadap pekerjaan, kurangnya pengetahuan, kurangnya percaya diri, kurangnya keterampilan.

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas mengenai Pengalaman Kerja, maka Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Situmeang (2017) diantaranya Lama waktu masa kerja dan keterampilan individu, dari kedua indikator ini yang belum sesuai dengan pengalaman kerja seseorang yang ada di tempat pekerjaan nya. oleh karena itu penelitian ini menggunakan indikator Situmeang (2017) karena sesuai dengan permasalahan yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja menurut Handoko 2019 adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang

Latar Belakang merupakan sebuah keterangan Individu perorangan mengenai tentang nama lengkap, alamat, kepercayaan, pendidikan, pekerjaan seseorang ataupun hal yang dilakukan di masa lalu nya.

2. Kemampuan teknik

kemampuan adalah sesuatu yang telah dilakukan dan menjadi nilai lebih bagi seseorang itu sendiri.

3. Bakat dan Minat

Bakat adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu sedangkan minat adalah jumlah kapasitas yang diminati seseorang.

4. Kebutuhan dan Sikap

Kebutuhan adalah apa yang harus dipenuhi setiap saat sedangkan sikap adalah perilaku dalam seseorang.

5. Kemampuan Analisis

Kemampuan analisis adalah mempelajari menganalisis seseorang dalam menjalankan tugas nya ataupun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran yang dilakukan oleh seseorang untuk mentaati semua norma-norma atau peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga instansi. Pedoman dalam mentaati aturan atau tata tertib di dalam sebuah perusahaan atau sebuah instansi sebenarnya berasal dalam diri kita sendiri, bagaimana cara kita menanamkan sifat disiplin pada diri sendiri, agar jika terjadi suatu masalah kita bisa melihat peraturan tata tertib yang ada. jika kita menerapkan disiplin pada diri sendiri, timbulah menetapkan peraturan-peraturan pada diri sendiri juga, maka kita akan enggan untuk melanggarnya, karena balik lagi kita sudah mempunyai pedoman yang harus kita taati. berikutnya ada pendapat menurut Supomo dan Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan sikap perilaku seorang dalam perusahaan, instansi maupun organisasi yang harus selalu taat dalam norma dan peraturan dengan bentuk upaya menghormati, karyawan juga dituntut harus selalu menghargai siapapun, gunanya agar mencapai tujuan dari perusahaan, instansi maupun organisasi”

untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan maka kita juga harus saling menghargai dalam bekerja, seperti disiplin menggunakan property yang ada di tempat pekerjaan dengan cara merawatnya dan tidak boleh merusaknya. Menurut pendapat dari Muhyadin (2019) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang ada pada individu secara teratur, yang dimaksudkan untuk selalu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah disepakati dan tentunya tidak boleh dilanggar, dan juga mengerjakan tugas sesuatu harus dengan tekun dan juga rajin.”

Salah satu bentuk cara agar kita biasa dengan sikap disiplin saat bekerja yaitu dengan mengerjakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh, rajin, tekun dan juga tepat waktu. karena pada dasarnya kembali ke pengertian awal bahwa awal disiplin terbentuk berasal dari diri sendiri. Menurut pendapat dari 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 individu karyawan atau kelompok harus mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat agar terbentuknya bentuk disiplin”.

jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi, perusahaan ataupun lembaga instansi, tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan. menurut pendapat dari Umi Narimawati (2022) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, maka dari itu kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai, dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Disiplin Kerja pada tabel 2.5 dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 5
Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1.	2017	Hasibuan	Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran yang dilakukan oleh seseorang untuk mentaati semua norma-norma atau peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga instansi
2.	2018	Supomo dan Nurhayati	Disiplin kerja merupakan sikap perilaku seorang dalam perusahaan, instansi maupun organisasi yang harus selalu taat dalam norma dan peraturan dengan bentuk upaya menghormati.
3.	2019	Muhyadin	Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang ada pada individu secara teratur, yang dimaksudkan untuk selalu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah disepakati.
4.	2020	Jepry dan Mahardika	Disiplin kerja merupakan sebuah kewajiban seorang ataupun kelompok yang sudah seharusnya menaati peraturan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
5.	2022	Umi Narimawati	Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, maka dari itu kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai, dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat dari Hasibuan (2017:193) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran yang dilakukan oleh seseorang untuk mentaati semua norma-norma atau peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga instansi. sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:115) mengatakan bahwa Disiplin Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

karyawan dituntut harus menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai peraturan dalam perusahaan yang telah ditentukan

2. Sikap perilaku

Sikap perilaku yang individu akan berasal pada kesadaran diri sendiri maka dari itu akan terbentuknya rasa disiplin ingin mematuhi tugas sesuai dengan peraturan yang telah diberikan perusahaan salah satu hal yang paling mendasarnya yaitu kehadiran keberadaan seseorang di tempat pekerjaan, dan menggunakan peralatan atau perlengkapan kantor dengan bijak sesuai dengan porsinya saja.

3. Norma

Seorang karyawan harus mematuhi norma dengan cara tidak melakukan apa yang dilarang dan melakukan apa yang sudah menjadi kewajibannya dalam bekerja dengan menjadikan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi pedoman diri dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut pendapat dari Supomo dan Nurhayati 2018 mengatakan bahwa Disiplin Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Keteladanan Pimpinan
3. Prakarsa
4. Kerjasama
5. Keadilan
6. Ketaatan

Menurut pendapat dari Fathoni dan Hartik 2018 mengatakan bahwa Disiplin Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. sanksi hukuman
2. ketegasan
3. tujuan atau kemampuan
4. hubungan kemanusiaan
5. keteladanan pimpinan
6. keadilan
7. Pengawasan melekat

Berdasarkan kajian teori tersebut dapat disusun indikator Disiplin Kerja, sebagaimana dalam tabel 2.6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 6
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1.	2017	Hasibuan	Tanggung jawab, Sikap perilaku dan Mematuhi Peraturan dengan sadar
2.	2018	Supomo dan Nurhayati	Balas jasa, Keteladanan Pimpinan dan Keadilan
3.	2018	Fathoni dan Hartatik	Sanksi Hukuman, Ketegasan, Tujuan Atau Kemampuan, Hubungan Kemanusiaan, Keteladanan Pimpinan, Keadilan dan pengawasan Melekat

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas mengenai Disiplin Kerja, maka Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) diantaranya Tanggung jawab, Sikap perilaku dan Mematuhi Peraturan dengan sadar, dari ketiga indikator ini yang belum sesuai dengan disiplin kerja seseorang yang ada di tempat pekerjaannya. oleh karena itu penelitian ini

menggunakan indikator Hasibuan (2017) karena sesuai dengan permasalahan yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Helmi dan Hartatik (2018:197) adalah sebagai berikut :

1. faktor individu atau kepribadian

salah satunya seperti sistem nilai yang diharapkan dapat disiplin karena internal, disiplin karena ketaatan nya, dan disiplin karena identifikasi.

2. faktor lingkungan sekitar

manusia adalah makhluk yang berinteraksi maka dari itu pembentukan disiplin bisa dari lingkungan dekat ataupun lingkungan jejaring sosial asalkan proses mempelajari nya harus berdasarkan kaidah-kaidah, bersikap positif, konsisten dan bersikap terbuka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Khoirunisa (2019) adalah sebagai berikut :

1. Ada atau tidaknya aturan yang dapat menjadi pedoman

2. Ada atau tidaknya sifat keteladanan seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan

3. Sifat keberanian seorang pimpinan dalam mengambil sebuah tindakan.

4. Jumlah besar atau kecil nya sebuah pemberian kompensasi

5. Menciptakan kebiasaan disiplin dengan adanya sanksi hukum jika tidak dipatuhi

6. Ada atau tidaknya rasa perhatian terhadap karyawan.

7. Dan ada atau tidaknya pengawasan oleh seorang pimpinan.

2.1.4 Tingkat pendidikan

2.1.4.1 Definisi Tingkat pendidikan

Indri Novi (2017) yang telah mengutip dari per undang-undang Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia No. 20 tahun 2003 mengemukakan bahwa:

“Tingkat Pendidikan di Indonesia terdiri dari beberapa jenjang pendidikan yaitu seperti tahapan pendidikan yang paling mendasar atau SD (Sekolah Dasar), pendidikan menengah atau SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan Pendidikan Tinggi SMA (Sekolah Menengah Atas) dan setelah itu bisa dilanjutkan ke jenjang lebih tinggi yaitu kesesuaian jurusan agar terciptanya pengembangan diri dalam berkemampuan dan berpengalaman”.

Negara Indonesia memang mewajibkan rakyat nya untuk mengenyam pendidikan paling rendahnya adalah tingkat sekolah menengah atas (SMA) hal tersebut tujuan nya untuk pemerataan pendidikan di negara Indonesia, agar di daerah maju atau seperti diperkotaan dan dipedesaan bisa mendapatkan pendidikan dengan sama besarnya, pemerataan tersebut gunanya untuk mencegah banyaknya pengangguran di masa yang akan datang. sedangkan menurut pendapat dari Lestari dan Djordian 2021 menyatakan bahwa pengertian dari tingkat pendidikan adalah

“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.”

Sumber daya manusia yang bagus dan berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik pula. tapi perlu diketahui dan digaris bawahi sumber daya manusia yang bagus berasal dari seseorang yang sedang mengenyam pendidikan nya. pada saat itu

individu akan banyak mempelajari hal-hal baru seperti kemampuan dalam mengembangkan sikap dirinya, ataupun kemampuan memahami lingkungan sekitar dan seterusnya individu tersebut mempelajari teori ataupun lainnya agar berguna dimasa yang akan datang. selanjutnya menurut pendapat dari Feni, *et.al* (2020:1139) mengatakan bahwa tingkat pendidikan bisa didefinisikan

“Sebagai bentuk pertolongan ataupun bimbingan yang diberikan oleh seorang guru atau orang dewasa kepada seorang manusia agar terciptanya perkembangan kedewasaan, lebih cekatan dalam memenuhi atau melaksanakan tugas kehidupannya dan tidak harus membutuhkan bantuan orang lain”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan

Tingkat Pendidikan pada tabel 2.7 dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Tingkat Pendidikan
1.	2016	Indri Novi	Definisinya telah dikutip dari per undang-undang Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia No. 20 tahun 2003 mengemukakan bahwa Tingkat Pendidikan di Indonesia terdiri dari beberapa jenjang pendidikan yaitu seperti tahapan pendidikan yang paling mendasar atau SD (Sekolah Dasar), pendidikan menengah atau SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan Pendidikan Tinggi SMA (Sekolah Menengah Atas) dan setelah itu bisa dilanjutkan ke jenjang lebih tinggi yaitu kesesuaian jurusan agar terciptanya pengembangan diri dalam berkemampuan dan berpengalaman.
2.	2020	Feni <i>et.,al</i>	Tingkat pendidikan bisa didefinisikan sebagai bentuk pertolongan ataupun bimbingan yang diberikan oleh seorang guru atau orang dewasa kepada seorang manusia agar terciptanya perkembangan kedewasaan, lebih cekatan dalam memenuhi atau melaksanakan tugas kehidupannya dan tidak harus membutuhkan bantuan orang lain.
3.	2021	Lestari dan Djordian	Tingkat pendidikan adalah 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 dimasa yang akan datang kelak nanti, mendalami pengembangan kemampuan tidak hanya saja di dalam organisasi bisa juga di luar organisasi, ataupun tidak ada batasannya.

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.7 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat dari Lestari dan Djordian 2021 yang menyatakan bahwa pengertian tingkat pendidikan adalah 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 diluar organisasi, ataupun tidak ada batasannya. sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung

2.1.4.2 Indikator Tingkat pendidikan

Menurut pendapat dari Lestari dan Djordian 2021 mengatakan bahwa Tingkat Pendidikan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan sebuah pendidikan ketika berada disekolah ataupun di kampus yang didapatkan atau diperoleh secara sistematis, teratur, mengikuti aturan, dipenuhi syarat yang cukup jelas, dan juga memiliki tingkatan ataupun berjenjang yaitu diantaranya meliputi Sekolah Dasar atau SD, Sekolah Menengah Pertama SMP, Sekolah Menengah Atas SMA dan selanjutnya Perguruan Tinggi

2. Pendidikan Informal

Pendidikan Informal merupakan sebuah pendidikan yang kita dapat belajar dari dalam lingkungan kita sendiri contohnya dari keluarga kita dapat mempelajari berupa sikap dan kepribadiannya.

Berdasarkan kajian teori tersebut dapat disusun indikator Tingkat Pendidikan, sebagaimana dalam tabel 2.8 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 8

Indikator Tingkat Pendidikan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Tingkat Pendidikan
1.	2021	Lestari dan Djordian	Pendidikan Formal dan Pendidikan Informal

Sumber: Hasil olah penelitian (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas mengenai Tingkat Pendidikan, maka Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Lestari dan Djordian 2021 diantaranya Pendidikan Formal dan Pendidikan Informal. dari kedua indikator ini yang belum sesuai dengan Tingkat Pendidikan seseorang yang ada di tempat pekerjaannya. oleh karena itu penelitian ini menggunakan indikator Lestari dan Djordian 2021 karena sesuai dengan permasalahan yang ada di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

2.1.4.3 Fungsi dari Tingkat pendidikan

Menurut pendapat dari Komaruddin dan widiansyah (2017:209) menyatakan bahwa fungsi dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Sistem pendidikan menyiapkan pengembangan bagi pertumbuhan masyarakat, investasi di tingkat pendidikan dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia.
2. Sistem pendidikan juga dapat membentuk keterampilan manusia di setiap hasil tenaga kerja yang dunia semakin maju maka semakin modern juga teknologi yang akan diperbaharunya.
3. Proses belajar akan membuat masyarakat terbuka untuk berpikiran lebih leluasa lagi, dan dapat menyimpulkan setiap gagasan yang akan dipertimbangkan nya, serta dapat menerima hal baru tanpa harus mengorbankan nya dirinya sendiri dengan cara menyaring apapun setiap yang masuk dengan berpikiran positif.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, selanjutnya penulis membaca dan mempelajari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, guna nya untuk menjaga sebuah keaslian atau keoriginalitasan penelitian. Maka dari itu, dapat dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.9
Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Pengalaman Kerja, Disiplin kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

NO	Penulis/ Tahun	Judul/Metode/ Sampel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Penelitian
1.	Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metode: Kuantitatif Sampel: 32 Responden	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gajah Jaya Kota Pasuruan. dengan besarnya pengaruh 45%. Bentuk pengaruh antara Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari nilai nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja ditingkatkan masing-masing 1 unit skor secara bersama maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan sebesar $(0,320 + 0,481)$ pada konstanta 951 dan sebaliknya jika variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mengalami penurunan secara bersama-sama masing-masing 1 unit skor maka akan diikuti juga dengan menurunnya	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yang sama yaitu: tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja Perbedaan: Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel.

			kinerja karyawan pada CV. Gajah	
2.	Sri Asfirawati Halik (2021)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono</p> <p>Metode: Deskriptif dan Eksplanatori</p> <p>Sampel: 40 Responden</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan variabel pendidikan tidak signifikan, karena $p = 0.157 > 0.05$. Namun demikian, tanda matematik koefisien b3 adalah positif, maka apabila pendidikan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jenoponto Faktor motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan empat variabel yang sama yaitu:</p> <p>Disiplin Kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menggunakan 5 variabel, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel.</p>
3.	Kevin Djordan (2021)	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Karya Mentari Seraya</p> <p>Metode: menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 150 Responden</p>	<p>Hasil penelitiannya yaitu Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mentari Seraya. dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mentari Seraya</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Tiga variabel yang sama yaitu:</p> <p>Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel.</p>
4.	Susetyorini dan Nova Aliyatul Faizah (2019)	<p>Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Gresik</p>	<p>Hasil penelitian Secara simultan variabel kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kedisiplinan, semakin tinggi tingkat pendidikan, dan semakin lama pengalaman kerja maka semakin baik kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Semua Variabel yang sama yaitu:</p> <p>Kedisiplinan, Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.</p> <p>Perbedaan:</p>

		<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 99 Responden</p>		Yang membedakan hanya posisi penempatan di setiap variabel, dan lokasi tempat penelitian yang berbeda
5.	Rahmad Afrizal (2021)	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 100 Responden</p>	<p>Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih besar dibandingkan $= 2,208 > 1,99962$, dengan sig. 0,031 lebih kecil dari 0,05.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yang sama yaitu:</p> <p>Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menggunakan satu variabel lagi yang berbeda yaitu pelatihan sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel disiplin</p>
6.	Liberlina Bu'Ulolo (2018)	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 30 Responden</p>	<p>Variabel bebas tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja yang sebanyak 60.9% dan sisanya 39.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yang sama yaitu:</p> <p>Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel.</p>
7.	Ketut Edy Wirawa, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yang sama yaitu:</p>

	Susila (2019)	<p>Metode: kuantitatif kausal</p> <p>Sampel: 48 Responden</p>		<p>Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel.</p>
8.	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	<p>Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 42 Responden</p>	<p>Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.</p>	<p>Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan dua variabel yang sama yaitu:</p> <p>Pengalaman Kerja, dan Kinerja</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel</p>

Sumber: Hasil olah peneliti, (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Teori Keterkaitan

Berdasarkan landasan teori dan penelitian, kerangka pemikiran dalam dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2) dan Tingkat pendidikan(X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terkait. Kerangka pemikiran ialah model konseptual akan teori yang saling berkaitan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan Hipotesis.

berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan bahwa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja merupakan latar belakang dari seseorang yang bekerja, sesuai kebutuhan seseorang serta sikap seseorang individu ditempat pekerjaan, kemampuan seseorang baik dari bakat dan minat seseorang. indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengalaman kerja sebagai variabel (X1) adalah lama waktu masa kerja, keahlian terhadap pekerjaan dan peralatan, dan keterampilan individu yang dimiliki dan tingkat pengetahuan.

Seseorang yang sudah bekerja diberbagai lingkungan tempat pekerjaan yang berbeda pasti akan mempunyai pengalaman kerja yang beragam. pengalaman kerja sendiri terbentuk dari beberapa indikator yaitu seberapa lama waktu masa kerja seseorang ditempat pekerjaan tersebut, keahlian apa yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja sehingga nantinya akan meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan apa yang dimiliki oleh individu sehingga dapat bekerja di tempat pekerjaan. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung para guru nya mempunyai berbagai macam pengalaman kerja, namun pada dasarnya pengalaman kerja di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung adalah sebagai guru tapi di tempat kerja yang berbeda dan ada juga yang masih belum memiliki pengalaman bekerja, hal tersebut karena kebanyakan guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung masih guru honorer makanya belum punya pengalaman kerja yang beragam. tapi dengan hal tersebut tidak memungkinkan bahwa kinerja para guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung menurun, justru keterampilan keahlian harus selalu ditingkatkan meskipun pengalaman kerja tidak terlalu banyak.

Disiplin kerja adalah salah satu aturan atau tata tertib yang harus karyawan penuhi agar terciptanya sebuah kebiasaan baik dalam mengerjakan tugas pekerjaan,

disiplin kerja juga bisa diterapkan bukan hanya di lingkungan kerja saja namun di lingkungan keluarga atau lingkungan sekitar. Disiplin kerja sendiri terbentuk dari beberapa indikator yaitu tanggung jawab, sikap perilaku karyawan, dan mematuhi peraturan dengan sadar. SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung menerapkan disiplin ketika bekerja, salah satunya menggunakan seragam kerja disetiap hari saat bekerja, mengajarkan tata tertib kepada murid-murid bahkan cara sopan santun kepada yang lebih tua, hal tersebut guna untuk mendisiplinkan di dalam diri agar tidak terkena sanksi dan bisa menjadi sebuah kebiasaan yang baik untuk kedepannya.

Tingkat pendidikan menjadi hal yang paling penting di dalam sebuah sekolah, apalagi terhadap gurur-guru yang akan memberikan ilmu kepada murid-muridnya. Tingkat pendidikan terbentuk dari beberapa indikator yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Para guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung, tingkat pendidikan sudah lumayan bagus, bahkan untuk kategori guru sekolahan tingkat pendidikan nya sudah lumayan bagus, hanya saja kurangnya guru yang berpikiran bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi akan membuat sumber daya di dalam diri sendiri meningkat.

Kinerja merupakan hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target yang telah diputuskan keseluruhan. Indikator atau alat ukur dari Kinerja sendiri terdapat 3 aspek yaitu Perilaku kerja, Sifat Pribadi dan Dimensi Hasil Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja, Disiplin kerja dan Tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, uraian dari kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antara variabel dengan variabel lainnya.

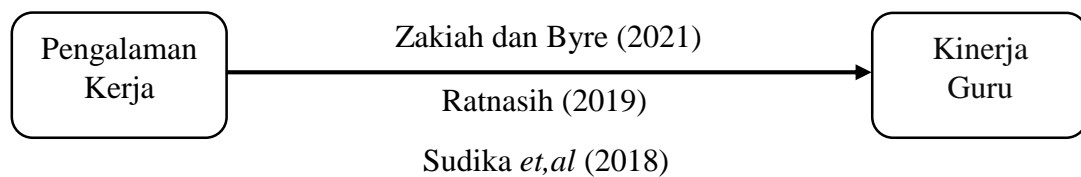
2.2.1.1 Pengaruh antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sudika *et,al* (2018) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi

Menurut Ratnasih (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Hidayah “ membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Maka dari itu seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup baik maka bisa menghasilkan sebuah kinerja dari individu itu sendiri dengan baik.

Menurut Zakiah dan Byre (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Mts. Negeri 1 Ende” dengan hasil penelitiannya yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel Kinerja Guru Mts. Negeri 1 Ende

Maka dari itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

2.2.1.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Turangan (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado.

Menurut Farihah (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso

Menurut Mahfud (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Bima” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Bima.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

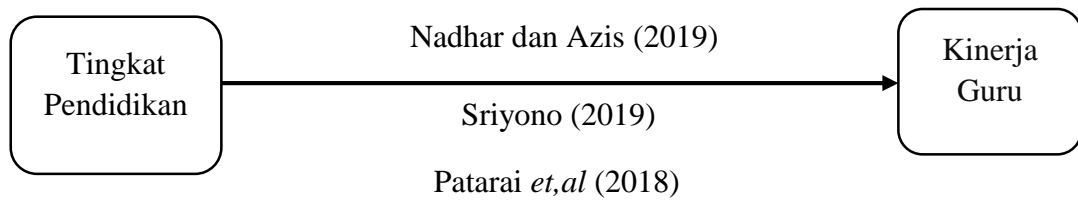
2.2.1.3 Pengaruh antara Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sriyono (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Jakarta Utara ” menghasilkan penelitian yaitu variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru SMA Negeri Di Jakarta Utara

Menurut Nadhar dan Azis (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Baba Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru di SMP Negeri 3 Baba Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang

Menurut Patarai *et,al* (2018) dengan tempat peneli dengan penelitian yang berjudul “Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Soppeng” dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Soppeng

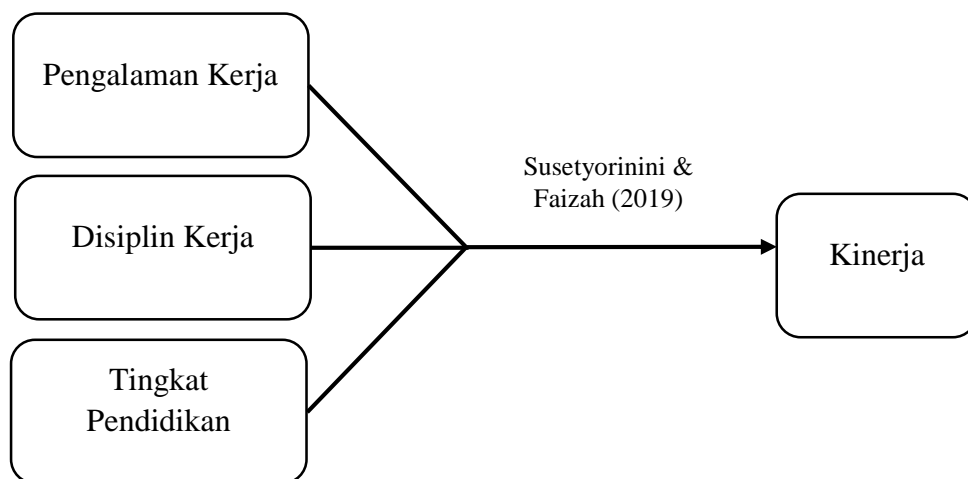
Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 3
Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

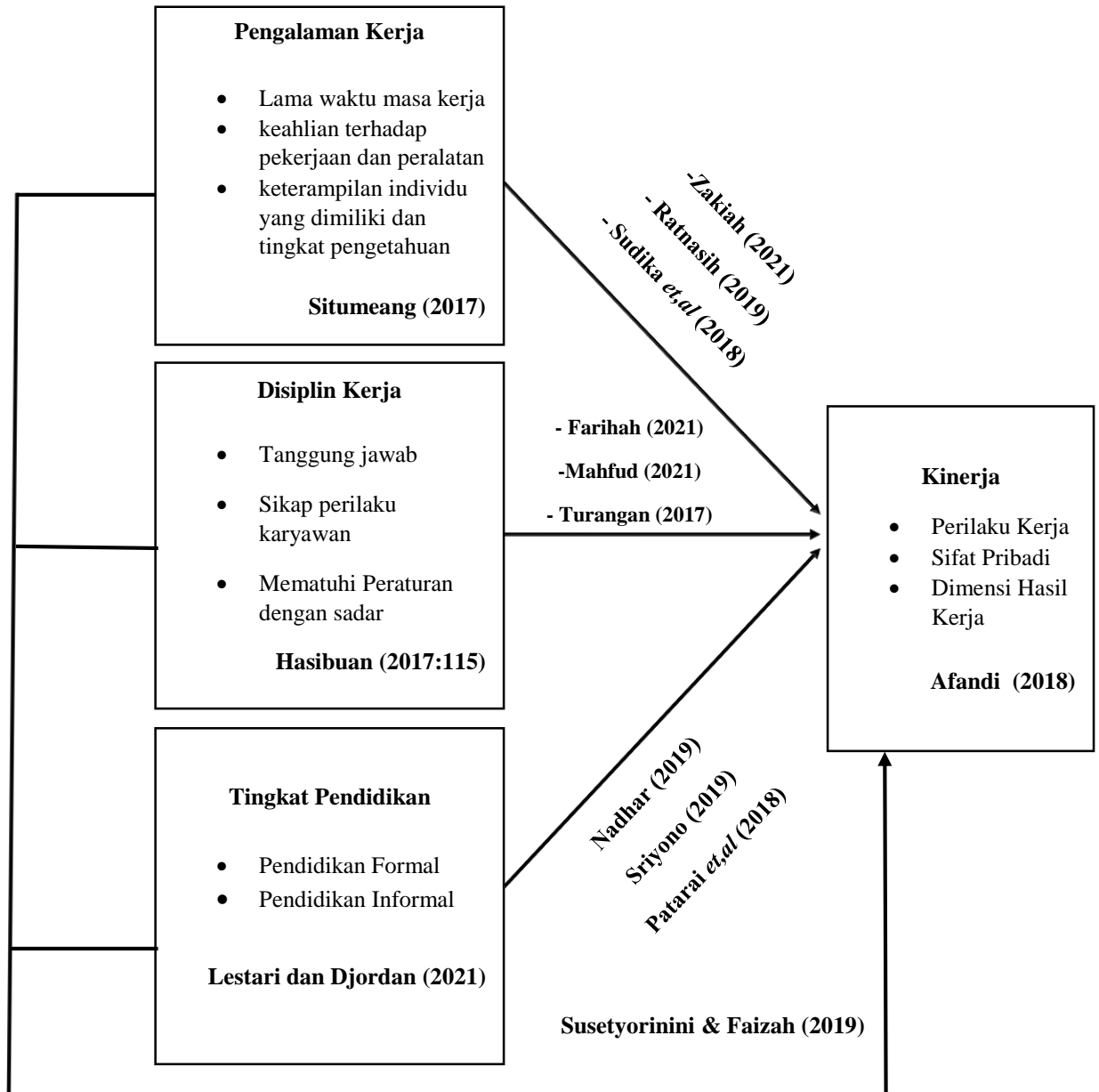
2.2.14 Pengaruh antara Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Menurut penelitian dari Susetyorinini & Faizah (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Di Gresik” menghasilkan penelitian yaitu bahwa variabel kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari antara Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 4
Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Dari hasil pembahasan kerangka teori diatas maka penelitian ini diperlukan adanya sebuah hipotesis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel

independent dan variabel dependent. Menurut pendapat dari Sugiyono (2018:93) menyatakan bahwa hipotesis merupakan sebuah riset atau simpulan yang bersifat kontemporer yang menjelaskan mengenai perumusan sebuah problem, yang disusun pada deskripsi pertanyaan.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan diuraikan secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

- H1 : Bagaimana gambaran mengenai Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan dan Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.
- H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung
- H4 : Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru pada SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung
- H5 : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Yayasan Atikan Sunda Bandung.

