

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pendidikan

Pendidikan menurut Ki Hadjar Dewantara mengajarkan konsep tripusat Pendidikan, yakni sekolah, keluarga, dan masyarakat. Pendidikan tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah saja, tetapi ada campur tangan dari keluarga dan masyarakat yang menentukan kesuksesan dan gagalnya pendidikan nasional.

Selanjutnya, konsep pendidikan yang dipaparkan oleh Driyarkara tidak lepas dari konsep hominisasi dan humanisasi, menurut Driyarkara hominisasi merupakan sebuah proses yang dialami manusia untuk mencapai tingkat kemanusiannya. Pada proses yang dialami oleh manusia ketika ia masih berada dalam kandungan manusia, kemudian lahir dan bertumbuh seiring dengan berjalannya waktu, manusia memerlukan pendidikan untuk mencapai tingkat kemanusiannya karena ketika manusia lahir sebagai makhluk ciptaan Tuhan maka manusia tidak dapat mengerti dan bertindak layaknya sebagai manusia yang dibekali oleh akal budi jika tanpa disertai dengan pendidikan. Sedangkan humanisasi merupakan tingkatan yang lebih tinggi yang dapat dimaknai sebagai realisasi pendidikan karakter yang mendasar pada anak yang akan berguna pada kehidupan anak dimasa mendatang.

Konsep hominisasi dan humanisasi yang disampaikan oleh Driyarkara merupakan sebuah konsep demi pendidikan yang memanusiakan manusia muda.

Pendidikan merupakan sebuah pemanusiaan yang didalamnya terdapat proses mendidik dan dididik. Pada dasarnya konsep pendidikan yang dipaparkan oleh Driyarkara tersebut merupakan sebutan pendidikan yang memanusiakan manusia dan mengarah pada pendidikan karakter sebagai bekal anak untuk menghadapi kehidupan dimasa mendatang.

2.1.1.1 Definisi Pendidikan

Pengertian Pendidikan yang dikemukakan oleh Fajrin (2018) menyatakan bahwa Pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan berkembang serta penuh tantangan. Pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sumber ketidakpuasan. Pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi, akan tetapi menyangkut hal yang lebih luas lagi. Itulah sebabnya Pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

Latar belakang Pendidikan seseorang akan menentukan keberhasilannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Dalam bekerja sering kali dianggap sebagai syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu karena tingkat Pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan seseorang (Prayitno, 2019).

Berikut dibawah ini penulis menguraikan pengertian Pendidikan menurut para ahli dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1
Definisi pendidikan menurut para ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pendidikan
1	2018	Hafid dalam Putra	Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan juga disebut sebagai objek dan subjek pembangunan yang perlu diperhatikan karena Pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan dimasa yang akan datang.
2	2018	Amallia dan Putubasai	Pendidikan berfungsi dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
3	2019	Muzerika et al	Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 dimana sistem pendidikan nasional dijelaskan sebagai usaha secara sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana dan proses pembelajaran sehingga peserta mampu secara aktif untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga memiliki kekuatan secara spiritual keagamaan, kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki kepribadian yang tangguh, kecerdasan, memiliki akhlak mulia, serta keterampilan untuk melengkapi dirinya.
4	2020	Hendrayani	Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.
5	2022	Tirtarahardja dalam Robbiantara	Pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga Pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu juga bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Sumber: Data diolah penulis, 2023

2.1.1.2 Indikator Pendidikan

Penulis menguraikan indikator-indikator menurut para ahli dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator pendidikan menurut para ahli

Hafid dalam Putra, 2018	Amallia dan Putubasai, 2018	Muzerika et al, 2019	Hendrayani, 2020	Tirtarahardja dalam Robbiantara, 2022
1. Tahapan Pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik 2. Tujuan yang akan dicapai 3. Kemampuan yang dikembangkan	1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Non-formal 3. Kesesuaian Jurusan	1. Tingkat Pendidikan Formal 2. Pendidikan Non-formal 3. Kesesuaian Jurusan	1. Tingkat Pendidikan Formal 2. Tingkat Pendidikan Informal	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Tirtarahardja dalam Robbiantara (2022), dikarenakan selaras dengan fenomena yang penulis amati di tempat penelitian. Berikut penjelasan indikatornya:

1. Jenjang Pendidikan, tingkatan pendidikan yang ditetapkan mengikuti tingkat perubahan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan
2. Kesesuaian Jurusan, sebelum karyawan direkrut perusahaan terlebih dahulu menyesuaikan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi dan bagian yang sesuai

3. Kompetensi, yaitu pemahaman, kemampuan mengenai tugas, kualitas dan nilai-nilai dasar yang dipertimbangkan dalam kebiasaan berbicara dan berpendapat

2.1.1.3 Faktor-faktor Pendidikan

Menurut Hasbullah (2015), di dalam ilmu pendidikan ada beberapa macam faktor yang mempengaruhi pendidikan antara lain:

1. Faktor tujuan

Perbuatan mendidik tidak boleh diadakan tanpa adanya kesanggupan dan tanpa disadari. Selain itu perbuatan harus bertujuan meningkatkan tingkat kesusilaan anak didik. Adanya tujuan ini merupakan hakikat pendidikan.

2. Faktor pendidik dan peserta didik

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.

3. Faktor alat Pendidikan

Didalam dunia pendidikan untuk mencapai tujuan perlu menggunakan alat-alat Pendidikan

2.1.2 Pengalaman Kerja

Menurut seorang ahli pendidikan, Linda Darling-Hammond yang berpendapat bahwa pengalaman kerja seorang guru yang baik melibatkan kombinasi dari tiga komponen yang terdiri dari pengetahuan pedagogis, pengalaman praktis, dan refleksi. Pengetahuan pedagogis melibatkan pemahaman tentang teori dan metode pembelajaran yang efektif, sementara pengalaman praktis melibatkan penerapan langsung pengetahuan tersebut dalam kelas. Refleksi

berperan penting dalam membantu guru memperbaiki praktek mereka berdasarkan pengalaman yang mereka alami.

Selanjutnya, Lee Shulman mengembangkan konsep “pengetahuan pedagogis yang khas” (*pedagogical content knowledge/PCK*) yang merupakan bentuk pengetahuan yang khusus untuk guru. Pengalaman kerja guru yang efektif melibatkan pengembangan PCK melalui pengalaman langsung dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. PCK melibatkan pemahaman tentang bagaimana mengajarkan konten tertentu secara efektif kepada siswa dengan mempertimbangkan kebutuhan, karakteristik, dan latar belakang siswa.

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya (Kirana et. al, 2023). Berikut dibawah ini penulis menguraikan pengertian Pengalaman Kerja menurut para ahli dalam bentuk tabel:

Tabel 2.3
Definisi pengalaman kerja menurut para ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1	2014	Marwansyah	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.
2	2016	Sedarmayanti	Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.
3	2016	Hasibuan	Seseorang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.
4	2017	Situmeang	Pengalaman kerja adalah modal dari pekerja itu sendiri dan terdiri dari keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan tugas yang akan dilakukan pekerja.
5	2018	Sasongko	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Tabel 2.4
Indikator pengalaman kerja menurut para ahli

Marwansyah, 2014	Hasibuan, 2016	Sedarmayanti, 2016	Situmeang, 2017	Sasongko, 2018
1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Tanggung Jawab	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Tanggung Jawab	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Sasongko (2018), dikarenakan selaras dengan fenomena yang penulis amati di tempat penelitian. Berikut penjelasan indikatornya:

1. Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya

2.1.2.3 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat berkaitan tentang jumlah peminat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3 Kinerja Guru

Robert J. Marzano mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diukur berdasarkan efektivitas pengajaran. Beliau menyatakan bahwa guru yang efektif memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelajaran, dapat mengorganisir pembelajaran dengan baik, menggunakan strategi pengajaran yang bervariasi, dan menerapkan teknik evaluasi yang valid untuk mengukur pemahaman siswa.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan bentuk kinerja guru.

2.1.3.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal (Prawirosentono & Primasari, 2017). Berikut dibawah ini pengertian Kinerja Guru menurut para ahli dalam bentuk tabel:

Tabel 2.5
Definisi kinerja guru menurut para ahli

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Guru
1	2013	Rachmawati et. al	Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
2	2016	Edison et. al	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
3	2018	Priansa	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.
4	2018	Kasmir	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
5	2018	Mangkunegara	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

2.1.3.2 Indikator Kinerja Guru

Tabel 2.6
Indikator kinerja menurut para ahli

Rachmawati, 2013	Edison, 2016	Priansa, 2018	Kasmir, 2018	Mangkunegara, 2018
1. Perencanaan program pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian	1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai hasil pembelajaran 4. Membimbing dan melatih siswa	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Priansa (2018), dikarenakan selaras dengan fenomena yang penulis amati di tempat penelitian. Berikut penjelasan indikatornya:

1. Merencanakan Pembelajaran, tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajaran. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan.
2. Melaksanakan Pembelajaran, kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan Pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.
3. Menilai Hasil Pembelajaran, penilaian hasil belajar merupakan upaya mengumpulkan informasi untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh siswa.
4. Membimbing dan Melatih Siswa, tugas guru bukan sekedar mengajar atau menyampaikan materi pelajaran di depan kelas saja, tetapi guru Memiliki tugas sebagai fasilitator, motivator, inspirator, komunikator dan sebagainya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja Guru

Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi, suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukan.
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan lingkungan yang ada di dalam pekerjaan dan situasi situasi yang ada di dalam perusahaan.

2.1.4 Jurnal Penelitian Terdahulu

Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura</p> <p><i>ISSN: 2654-4911 (Online)</i> Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan, <i>Vol.20 No.2, 2020.</i> https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.18</p> <p>Oleh : Zacky Audah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Besarnya kontribusi yang diberikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura.</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai variabel independen, yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu pelatihan.</p>
2	<p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan</p> <p><i>e-ISSN: 2622-5190</i> Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, <i>Vol.2 No.2, 2019.</i></p> <p>Oleh : Sofia Sebayang, Tiur Rajagukguk</p>	<p>Pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka, pendidikan, pelatihan, motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai variabel independen, yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu pelatihan dan motivasi kerja.</p>
3	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren</p> <p><i>e-ISSN: 2621-3389</i> <i>SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, Vol.2 No.3, 2019.</i> https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.78</p> <p>Oleh : Pancaguluh Ratnasih</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru tidak meningkat dengan sendirinya. Namun ada banyak upaya di balik itu, termasuk pengalaman kerja dan kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu kepuasan kerja.</p>
4	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir</p>	<p>Pengalaman kerja dan kerja tim memberi pengaruh terhadap</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai</p>	<p>Membahas variabel independen</p>

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>e-ISSN: 2614-1337</i> Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran), <i>Vol.6 No.1, 2022.</i> http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8646</p> <p>Oleh : Hafrizal, Fadly Azhar, Erni</p>	<p>kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman kerja dan kerja tim maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.</p>	<p>variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>lainnya yaitu kerja tim.</p>
5	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS. Negeri 1 Ende</p> <p><i>ISSN: 1907-5189</i> JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES, <i>Vol.11 No.2, 2021.</i> https://doi.org/10.37478/als.v11i2.972</p> <p>Oleh : Lasmi Niswati Zakiah, Rafael Oktavianus Byre</p>	<p>Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 1 Ende.</p>	<p>Menggunakan pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen, juga kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tempat penelitian pada Mts Negeri 1 Ende.</p>
6	<p>Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin</p> <p><i>e-ISSN: 2527-6034</i> JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), <i>Vol.7 No.1, 2019.</i> https://doi.org/10.20527/jwm.v7i1.74</p> <p>Oleh : Yuse Harlina, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Banjarmasin.</p>	<p>Menggunakan pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen, juga kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu motivasi dan pelatihan.</p>
7	<p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang</p> <p><i>e-ISSN: 2776-1738</i> Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), <i>Vol.4 No.6, 2022.</i> https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9926</p> <p>Oleh : Ai Elis Karlinda</p>	<p>Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai variabel independen, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.</p>	<p>Pada penelitian ini membahas variabel independen lainnya yaitu pelatihan dan pengembangan karir.</p>
8	<p>Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di</p>	<p>Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai</p>	<p>Pada penelitian ini</p>

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan</p> <p><i>ISSN: 2303-1174</i> Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. <i>Vol 9, No 4, 2021.</i> https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36224</p> <p>Oleh: Mutiara Pongoh, Bernhard Tewel dan Greis M Sendow</p>	<p>simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Secara parsial, Profesionalisme dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>membahas variabel independen lainnya yakni profesionalisme dan disiplin kerja.</p>
9	<p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai</p> <p><i>e-ISSN: 2722-4961</i> <i>Journal of Management Science (JMS), Vol.1 No.2, 2020.</i> https://doi.org/10.33096/jms.v1i2.227</p> <p>Oleh: A.P.M Yusmanto, N. Nurwanah</p>	<p>Pendidikan, pelatihan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai.</p>	<p>Menggunakan Pendidikan sebagai variabel independen, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu pelatihan dan mutasi.</p>
10	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau</p> <p><i>e-ISSN: 2089-8002</i> Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. <i>Vol.24 No.1, 2019.</i> https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855</p> <p>Oleh: Suwarno, Ronal Aprianto</p>	<p>Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.</p>	<p>Terdapat variabel independen yang berbeda yakni pengembangan karir.</p>
11	<p>Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian</p>	<p>Keterampilan interpersonal berdampak signifikan pada kinerja penyuluh,</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel</p>	<p>Pada jurnal ini membahas variabel</p>

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>ISSN: 2685-869X</i> Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, Vol.3 No.2, 2021. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153</p> <p>Oleh: Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih</p>	<p>pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja penyuluh, integritas memiliki peran signifikan pada naik turunnya kinerja penyuluh, dan keterikatan kerja mempunyai peran yang signifikan pada kinerja penyuluh.</p>	<p>independen, dan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>independen lainnya yaitu keterampilan interpersonal, integritas dan keterkaitan kerja.</p>
12	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar</p> <p><i>ISSN: 2277-0752</i> Jurnal Online Manajemen ELPEI, Vol.2 No.1, 2022. https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.62</p> <p>Oleh: Firdayanti, Andi Syahrums Makkuradde dan Andi Hendra Syam</p>	<p>Pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai Variabel independen, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu kemampuan kerja.</p>
13	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto</p> <p><i>e-ISSN: 2721-7213</i> Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE), Vol.14 No.1, 2021. https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39</p> <p>Oleh: Sri Asfirawati Halik</p>	<p>Dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sedangkan hasil pada variabel Pendidikan tidak signifikan namun berpengaruh positif apabila pendidikan meningkat.</p>	<p>Menggunakan pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Menggunakan variabel lainnya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen.</p>
14	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu</p> <p><i>e-ISSN: 2721-5415</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen,</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu</p>

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sins, <i>Vol.4 No.1, 2023</i>. https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4439</p> <p>Oleh: Erwan Karles, Subandrio</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu.</p>	<p>yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja.</p>	<p>kepribadian dan kepuasan kerja.</p>
15	<p><i>The Effect of Employee Education and Information Technology on Performance of Construction Companies -Empirical Analysis Using Financial Data-</i></p> <p><i>e-ISSN: 2233-5706</i> <i>Journal of the Korea Institute of Building Construction (한국건축사공학회지)</i> <i>Vol.19 Issue.2, 2019</i>. https://doi.org/10.5345/JKIBC.2019.19.2.149</p> <p>Oleh: Park Hong-Jo</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif yang berdampak pada profitabilitas operasi seperti meningkatkan laba operasi.</p>	<p>Menggunakan Pendidikan sebagai variabel independen.</p>	<p>Variabel independen lainnya yang digunakan yakni teknologi informasi dan kinerja perusahaan konstruksi sebagai variabel dependen.</p>
16	<p><i>The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets</i></p> <p><i>ISSN: 2199-8531</i> <i>Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, Vol.7 Issue.1, 2021</i>. https://doi.org/10.3390/joitmc7010047</p> <p>Oleh: Na Kyunga</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa on-the-job training dan tingkat pendidikan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap semua bentuk inovasi.</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai variabel independen.</p>	<p>Variabel independen lainnya yang digunakan yakni pelatihan di tempat kerja, dan inovasi sebagai variabel dependen.</p>
17	<p><i>Performance at the Cost of Well-being? Testing the Multi-level Effects of HR Practices on Organizational Performance via Employee Experiences and Well-being</i></p> <p><i>ISSN: 2049-3983</i> <i>Evidence-based HRM, 2023</i>. https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2022-0299</p> <p>Oleh: Anna Sutton, Carol Atkinson</p>	<p>Penelitian ini mengembangkan pemahaman tentang perspektif karyawan dan mengintegrasikan ke dalam model tingkat organisasi, yang menunjukkan bahwa kinerja dimediasi oleh pengalaman kerja dan kesejahteraan karyawan.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen.</p>	<p>Variabel independen lainnya yang dibahas yaitu kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen.</p>
18	<p><i>Relative Effects of Human Capital, Social Capital and Psychological Capital on Hotel Employees' Job Performance</i></p> <p><i>ISSN: 0959-6119</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>human capital</i> dan <i>psychological capital</i> berpengaruh terhadap</p>	<p>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu</p>

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.33 No.2, 2020.</i> https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650</p> <p>Oleh: Songshan (Sam) Huang, Zhicheng Yu, Yuhong Shao, Meng Yu, dan Zhiyong Li</p>	<p>kinerja karyawan hotel. Sedangkan <i>social capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.</p>		<p><i>human capital, social capital, dan psychological capital.</i></p>
19	<p><i>An Assessment of Education, In-service Training and Tenure Prolongation as Methods for Enhancing Nursing Performance</i></p> <p><i>ISSN: 0952-6862</i> <i>International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol.32 No.6, 2019.</i> https://doi.org/10.1108/IJHCQA-07-2018-0190</p> <p>Oleh: Nestor Asiamah, Henry Kofi Mensah, Ben Ocra</p>	<p>Hasil membuktikan secara keseluruhan bahwa pelatihan, Pendidikan dan perpanjangan masa jabatan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja keperawatan.</p>	<p>Menggunakan pendidikan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu pelatihan dan masa jabatan.</p>
20	<p><i>Work Experience, Information Revelation, and Study Effort</i></p> <p><i>ISSN: 0030-7653</i> <i>Oxford Economic Papers, Vol.00 No.1-19, 2023.</i> https://doi.org/10.1093/oenp/gpad015</p> <p>Oleh: Thanos Mergoupis, Robertas Zubrickas</p>	<p>Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja akademik melalui saluran informasi dengan cara yang berbeda. Informasi juga dapat mempengaruhi harapan siswa akan usaha belajar mereka.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen.</p>	<p>Membahas variabel independen lainnya yaitu <i>information revelation</i> dan <i>study effort</i>.</p>

Sumber: Data diolah penulis, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Kinerja guru merujuk pada cara seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Guru di SMAN 14 Bandung bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif bagi siswa. Guru yang berkinerja baik bukan hanya menjadi penyampai materi pembelajaran, tetapi juga merupakan agen perubahan dalam proses pembelajaran siswa. Guru yang berkinerja baik juga berperan penting dalam pembentukan karakter siswa, membantu mengembangkan keterampilan social dan emosional, serta memberikan teladan yang kuat. Maka dari itu, guru yang mampu mengkombinasi fondasi pendidikan mereka dengan pengalaman praktis yang relevan akan mampu memberikan pembelajaran yang bermakna kepada siswa.

Dalam Pendidikan guru di SMAN 14 Bandung, ditekankan pentingnya pengembangan diri dan pemahaman mendalam tentang etika guru. Hal ini membantu menciptakan guru-guru yang tidak hanya pandai dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga memiliki integritas tinggi, tanggung jawab, dan dedikasi yang kuat terhadap profesinya sebagai guru. Oleh karena itu, Pendidikan guru di SMAN 14 Bandung memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kualitas Pendidikan di Indonesia.

Pengalaman kerja guru di SMAN 14 Bandung bervariasi dari satu guru ke guru lainnya. Guru yang telah mengajar selama bertahun-tahun memiliki keunggulan dalam hal pemahaman dinamika kelas, kebutuhan siswa, dan tantangan yang mungkin akan muncul dalam proses pembelajaran. Pengalaman ini juga memungkinkan guru-guru untuk terus belajar dan berkembang dalam profesi mereka, memperbaharui metode mengajar, dan menjalin kolaborasi yang erat dengan rekan-rekan sesama guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMAN 14 Bandung.

Kinerja guru berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Rizaldi (2021), bahwa Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Latar belakang Pendidikan seseorang akan menentukan keberhasilannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Dalam bekerja sering kali dianggap sebagai syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu karena tingkat Pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan seseorang (Prayitno, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya menurut Devischa dan Mukzam (2018) adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu. Pendapat yang diutarakan oleh Syekh (2019) Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya.

Indikator kinerja guru mencakup beberapa aspek penting dalam proses pembelajaran. Pertama-tama, guru harus mampu merencanakan pembelajaran

dengan matang yang mencakup penetapan tujuan pembelajaran yang jelas, pemilihan metode pengajaran yang sesuai, serta penggunaan sumber belajar yang tepat. Setelah merencanakan dengan baik, guru harus melaksanakan pembelajaran dengan keterampilan dan dedikasi, memastikan materi disampaikan secara efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Selanjutnya, dalam mengukur efektivitas pembelajaran, guru perlu mampu menilai hasil pembelajaran siswa. Hal ini melibatkan penggunaan instrumen evaluasi yang sesuai, seperti tes, tugas, atau proyek, untuk mengukur pemahaman siswa. Hasil evaluasi ini akan membantu guru dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa guna perbaikan. Tidak hanya itu, guru juga memiliki peran penting dalam membimbing dan melatih siswa. Mereka harus mampu memberikan bimbingan personal kepada siswa untuk membantu mereka mengatasi hambatan dalam pembelajaran serta meraih potensi maksimal mereka. Dengan menjalankan empat indikator kinerja ini dengan baik, seorang guru dapat berperan aktif dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan membantu siswa mencapai potensi mereka secara optimal.

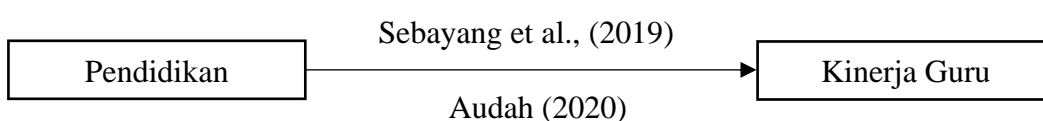
Indikator pendidikan yang berguna untuk mengukur dan mengevaluasi kemajuan dan kualitas pendidikan seperti jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi. Jenjang pendidikan mengacu pada tingkat pendidikan yang dicapai oleh seorang guru, guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan pemahaman yang lebih dalam tentang teori dan praktik pendidikan. Kesesuaian jurusan, guru dengan pendidikan yang relevan dan mendalam dalam mata pelajaran yang mereka ajar dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada siswa. Kompetensi guru meliputi keterampilan dan pengetahuan yang

dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penerapan indikator-indikator tersebut membantu sekolah dalam memastikan bahwa guru memiliki kualifikasi yang memadai dan dapat memberikan pengalaman belajar yang bermutu kepada siswa.

Indikator yang terdapat pada pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Pada SMAN 14 Bandung lama waktu/masa kerja guru merupakan jumlah tahun yang dihabiskan sebagai seorang guru. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru mempermudah mereka dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang efektif, penilaian, manajemen kelas, dan komunikasi dengan siswa. Penguasaan guru terhadap pekerjaan dan peralatan, mencakup pemahaman serta keterampilan dalam memanfaatkan peralatan yang ada secara efektif untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa seperti penggunaan komputer, proyektor, dan platform pembelajaran online.

Seperti yang telah diterangkan diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Dengan memperhatikan dan memperkuat Pendidikan dan Pengalaman Kerja seorang guru, SMAN 14 Bandung dapat meningkatkan kinerja guru yang juga dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswanya.

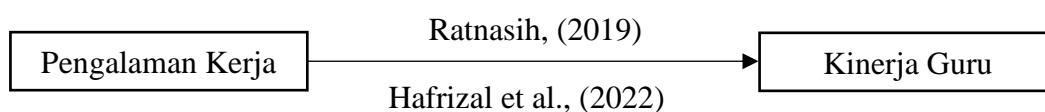
2.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru



Gambar 2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sebayang et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan” menunjukkan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zacky Audah (2020) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura” yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pendidikan menjadi variabel yang dominan mempengaruhi variabel kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura Guru memegang peranan yang penting dalam proses belajar-mengajar. Di pundaknya terpicul tanggung jawab utama keefektifan seluruh usaha pendidikan persekolahan. Sesuai Pasal 39 ayat 2 UU RI No.20/2003 tentang sistem pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1 UU RI No.14/2005 tentang Guru dan Dosen, serta Pasal 28 ayat 1 PP RI No.19/2005 tentang standar Nasional Pendidikan dimana Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru. Menyandang profesi guru berarti harus menjaga citra, wibawa, keteladanan, integritas, dan kreabilitasnya.

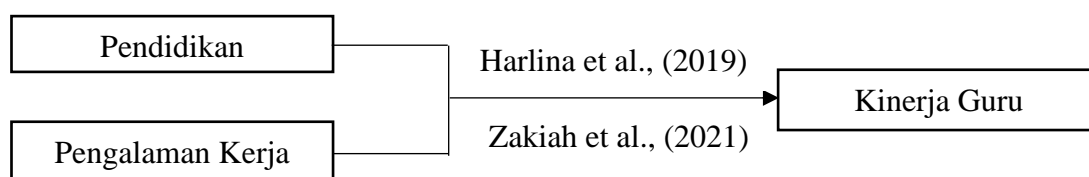
2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru



Gambar 2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnasih (2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren” menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Hidayah. Bersamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafrizal et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir” yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Diartikan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik juga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, lembaga pendidikan perlu memberikan dukungan khususnya yang bersifat materil dan moril agar timbul rasa senang dan bangga terhadap organisasi, sehingga di masa mendatang para guru bekerja penuh totalitas dan loyalitas. Maka dari itu, pengalaman kerja merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat.

2.2.3 Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

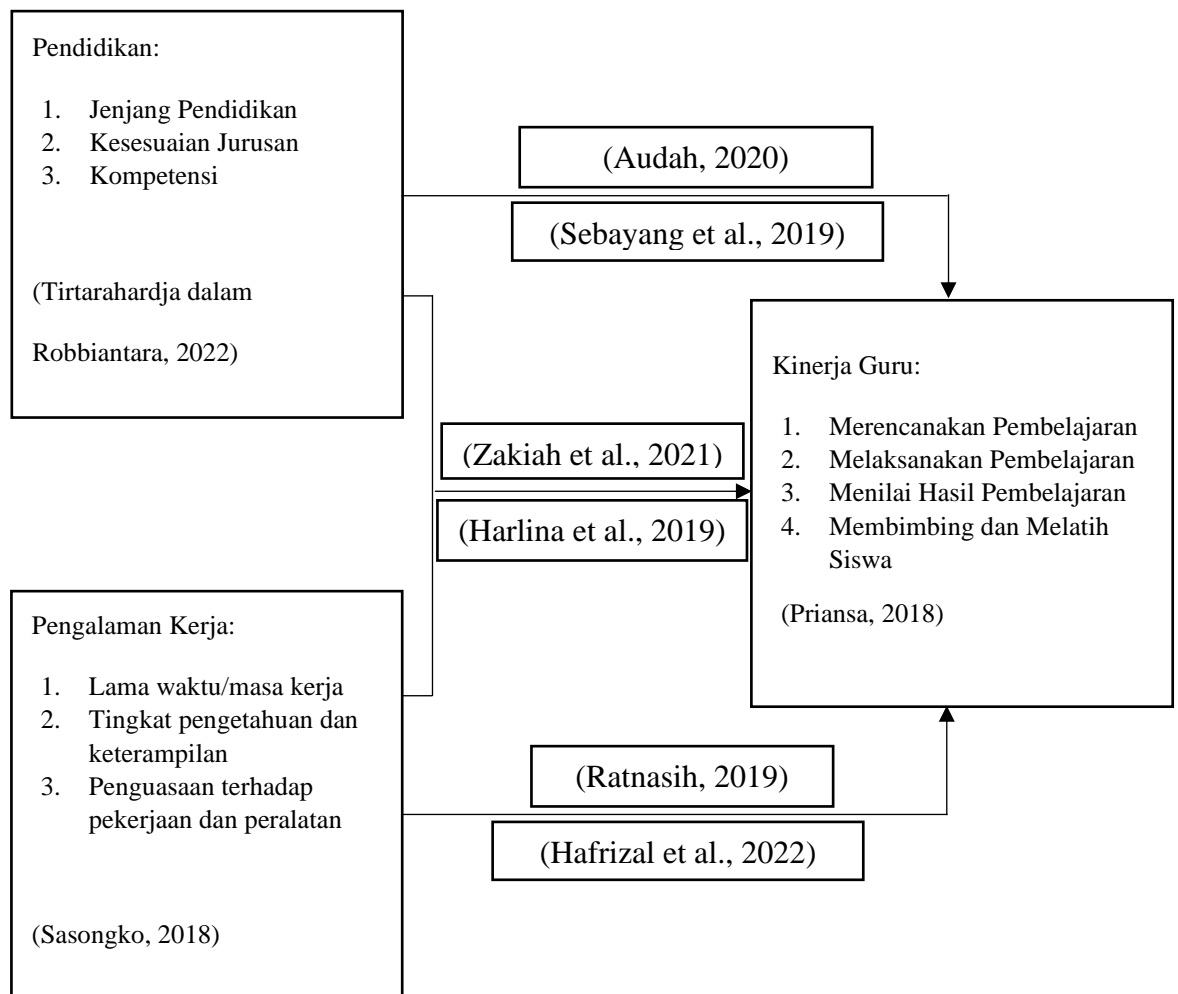


Gambar 2.3 Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Harlina et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin” menunjukkan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiah et al., (2021) dengan judul

“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS. Negeri 1 Ende” yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 1 Ende. MTs Negeri 1 Ende selalu berusaha menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan cara mendorong guru untuk selalu meningkatkan jenjang pendidikan lewat studi lanjut ataupun lewat pelatihan dan kursus peningkatan kompetensi guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang dapat mendorong guru untuk berkinerja. MTs Negeri 1 Ende mendorong tenaga guru untuk lebih berpengalaman dengan upaya pertukaran tenaga guru antar sekolah sejenis ataupun magang di sekolah MTs Negeri di daratan Flores.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SMAN 14 Bandung.



Sumber: Data diolah penulis, 2023

Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung.

H3: Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara simultan.