

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MAN INSAN CENDEKIA KENDARI**

**DINDA KHAIRUNNISA**

**A021191062**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MAN INSAN CENDEKIA KENDARI**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**DINDA KHAIRUNNISA**

**A021191062**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MAN INSAN CENDEKIA KENDARI

disusun dan diajukan oleh

**DINDA KHAIRUNNISA**

**A021191062**

telah diperiksa untuk disetujui dan diseminarkan

Makassar, 17 Januari 2023

Pembimbing I



Dr. Hj. Nurjannah Hamid, S.E., M.Agr  
NIP. 196005031986012001

Pembimbing II



Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si  
NIP. 197106192000031001



Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MAN INSAN CENDEKIA KENDARI

disusun dan diajukan oleh

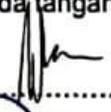
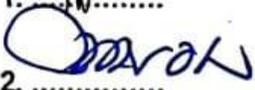
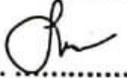
**DINDA KHAIRUNNISA**

**A021191062**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 8 Februari 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1	Dr. Hj. Nurjannah Hamid, S.E., M.Agr	Ketua	1. 
2	Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si	Sekretaris	2. 
3	Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si	Anggota	3. 
4	Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.Si	Anggota	4. 



Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si, Ph.D., CWM

NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dinda Khairunnisa

NIM : A021191062

Jurusan/program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru pada MAN Insan Cendekia Kendari**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 1 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Dinda Khairunnisa

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *alhamdulillah*, puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MAN Insan Cendekia Kendari" sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia khususnya bagi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa dukungan dan bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, dengan penuh hormat peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan selalu mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Irwan Firdaus. D dan ibunda Liana dewi ratnasari kesumajaya yang selalu memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk Kesehatan, kemudahan dan kelancaran peneliti agar dapat terus semangat dalam menyelesaikan skripsi.
2. Nenek tercinta, Nur Hayati dan keluarga besar yang setiap hari memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti untuk terus melanjutkan penelitian serta selalu mendoakan peneliti dalam segala hal.
3. Ibu Nurdjanah Hamid selaku pembimbing I dan Bapak Mursalim Nohong selaku pembimbing II yang telah berkenan memberikan waktu, ilmu dan juga solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan dalam pembuatan

dan penulisan skripsi serta bersedia mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Muhammad Sobarsyah selaku penguji I dan ibu Insany Fitri Nurqamar selaku penguji II yang telah memberikan banyak ilmu dan masukan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Isnawati Osman selaku dosen Penasihat akademik yang sangat membantu peneliti ketika menghadapi kesulitan-kesulitan selama masa perkuliahan
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah berkenan memberikan pengetahuan yang sangat-sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan di Universitas Hasanuddin
7. Seluruh pegawai dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti selama peneliti menempuh Pendidikan.
8. Seluruh guru dan staff MAN Insan Cendekia Kendari tempat peneliti sekolah dulu dan melakukan penelitian untuk skripsi ini yang telah memberikan banyak bantuan kepada peneliti untuk menjadi objek penelitian serta memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan ketika menempuh pendidikan didalamnya
9. Keluarga *Chamber of secrets* : Radia Mardiana, Hikmah Afrianti, Virginia Putri dan Hilda Sulistina atas persahabatan, kekeluargaan yang sangat suportif selalu menghibur dan memberikan dorongan peneliti untuk tetap semangat ketika merasa tidak mampu lagi untuk melanjutkan penulisan skripsi ini
10. Teman dekat Rizky armitha, Ida Ayu, Nurul Muhrayani dan Ansar atas usahanya dalam memberikan dukungan dengan cara yang peneliti sukai

11. Teman SMA Azvaca Ein yang sampai saat ini masih berhubungan baik dengan peneliti dan selalu memberikan dukungan, masukan serta arahan ketika peneliti kesulitan dalam penyusunan skripsi
12. Teman KKN UNHAS TATOR 107 atas pengetahuan dan pengalaman berharga yang belum pernah peneliti dapatkan sebelumnya, serta dukungan yang terus-menerus diberikan bagi peneliti
13. Teman-teman manajemen 2019, Kema, Fosei, satu bimbingan skripsi serta pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang memberikan banyak pengalaman berharga dan dukungan bagi peneliti dimasa perkuliahan
14. Diri sendiri karena selalu semangat dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun penyusunan skripsi ini

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan bagi pembaca.  
*Aamiin ya Rabbal Alamiin.*

Makassar,

Peneliti



Dinda Khairunnisa

## ABSTRAK

### PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MAN INSAN CENDEKIA KENDARI

### *THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL BACKGROUND AND WORK EXPERIENCE ON TEACHERS' PERFORMANCE IN MAN INSAN CENDEKIA KENDARI*

Dinda Khairunnisa  
Dr. Hj. Nurdjanah Hamid  
Dr. Mursalim Nohong

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MAN Insan Cendekia Kendari. Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan sumber data primer yaitu melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam hal ini yaitu seluruh guru MAN Insan Cendekia Kendari sebanyak 32 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari.

Kata kunci : latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kinerja guru.

This study aims to determine the effect of educational background and work experience on teacher performance at MAN Insan Cendekia Kendari. In this study, data collection used primary data sources, namely conducting direct research in the field by giving questionnaires/question sheets to respondents. The sample collection method uses a saturated sample technique where the entire population is used as the sample, in this case, all 32 teachers of MAN Insan Cendekia Kendari. The results of this study indicate that partially and simultaneously the variables of educational background and work experience have a positive and significant effect on teacher performance at MAN Insan Cendekia Kendari.

**Keywords:** educational background, work experience, teacher performance

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teoritis .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Kinerja .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	12
2.1.2.2 Indikator Kinerja.....	13
2.1.3 Latar Belakang Pendidikan .....	15
2.1.3.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan .....	15
2.1.3.2 Indikator Latar Belakang Pendidikan.....	17
2.1.4 Pengalaman Kerja .....	18

2.1.4.1	Pengertian Pengalaman Kerja .....	18
2.1.4.2	Indikator Pengalaman Kerja.....	19
2.1.5	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja .....	20
2.1.6	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja .....	20
2.2	Tinjauan Empirik.....	20
2.3	Kerangka Pemikiran .....	22
2.4	Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1	Rancangan Penelitian.....	24
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.3	Populasi dan Sampel.....	25
3.3.1	Populasi.....	25
3.3.1	Sampel .....	25
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.4.1	Jenis Data.....	26
3.4.1	Sumber Data .....	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	27
3.6.1	Variabel Penelitian .....	27
3.6.2	Definisi Operasional.....	27
3.7	Instrumen Penelitian .....	29
3.8	Metode Analisis Data.....	30
3.8.1	Uji Validitas.....	30
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	31
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas .....	31
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	31
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	32
3.8.5	Uji T.....	32
3.8.6	Uji F.....	33
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	34
4.2	Deskripsi responden .....	35

4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir .....	36
4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja .....	36
4.3 Deskripsi Variabel .....	37
4.3.1 Deskripsi Variabel Latar belakang pendidikan .....	38
4.3.2 Deskripsi Variabel pengalaman kerja .....	39
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja guru .....	40
4.4 Hasil Analisis Data.....	41
4.2.1 Uji Validitas.....	41
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	43
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	44
4.2.3.1 Uji Normalitas .....	44
4.2.3.1 Uji Multikolonieritas.....	45
4.2.3.1 Uji Heterokedastisitas .....	45
4.2.4 Analisis regresi Linear Berganda .....	46
4.2.5 Uji T .....	47
4.2.6 Uji F .....	48
4.5 Pembahasan .....	50
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	52
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pendidikan Guru MAN Insan Cendekia Kendari .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	28
Tabel 3.2 Skala Likert .....	30
Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	36
Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja.....	37
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Latar Belakang pendidikam .....	38
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja .....	39
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Guru .....	40
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	41
Tabel 4.8 Uji Validitas .....	42
Tabel 4.9 Uji Validitas .....	42
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.12 Uji Multikoloniaritas .....	45
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas .....	45
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear berganda .....	46
Tabel 4.15 Uji T .....	47
Tabel 4.10 Uji F .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data LTMPT .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN .....	53
LAMPIRAN 2 HASIL OLAH DATA .....	59
LAMPIRAN 3 DATA SPSS.....	63
LAMPIRAN 4 BIODATA DIRI.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini persaingan sangat ketat dalam segala aspek, manusia dituntut untuk mampu bersaing karena semua kesempatan terbuka untuk siapapun yang ingin mencoba, sehingga setiap orang tentunya berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya. Pendidikan merupakan salah satu bagian penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berwawasan luas dan berkualitas. Dengan adanya pendidikan manusia dapat menciptakan sesuatu yang berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Pendidikan juga merupakan usaha menambah pengetahuan dan keterampilan bagi setiap manusia dengan hal-hal baru yang sebelumnya tidak diketahuinya yang dapat digunakan nantinya (JJ. Rousseau, 2003).

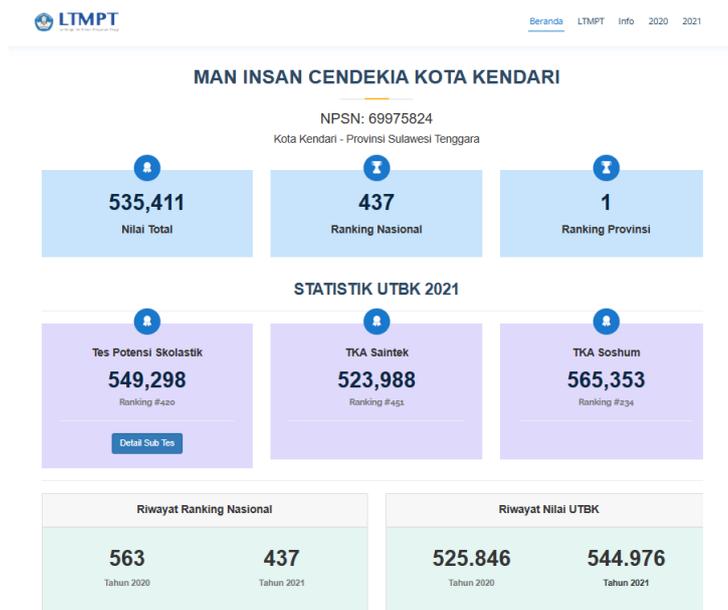
Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang besar dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi perkembangan dan perubahan zaman dengan cara memaksimalkan potensi yang ada didalam sumber daya manusia. Sehingga saat ini banyak orang yang berusaha masuk disekolah terbaik untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas agar dapat maksimal dalam membantu mengasah serta mengembangkan potensi yang dimilikinya.

MAN Insan Cendekia Kendari hadir untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam penguasaan IPTEK yang didasari dengan nilai keimanan dan ketakwaan sesuai dengan visi yang dimilikinya. Pada Tahun 1996 atas ide dari Prof.Dr.Ing.B.J.Habibie, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BBPT) mendirikan program penyetaraan IPTEK STEP

(*Science and Technology Equity Program*) dengan melekatkan nama SMU Insan Cendekia sebagai nama lembaga pendidikan dan memilih lokasi di Serpong dan Gorontalo untuk awal didirikannya. Tahun 2000 BPPT melimpahkan pengelolaan SMU Insan Cendekia pada Kementerian Agama. Pelimpahan pengelolaan tersebut, merubah nama SMU menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia yang saat ini telah tersebar di setiap provinsi yang ada di Indonesia.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia Kendari baru didirikan pada tahun 2016 di Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga baru berjalan lima tahun. Untuk ukuran sekolah baru, perkembangan MAN Insan Cendekia Kendari terbilang sangat cepat, hal ini dapat dilihat dari prestasi yang dimilikinya dimana prestasi yang ditorehkan selalu meningkat setiap tahunnya, siswa tidak hanya berprestasi pada ajang nasional, tapi bahkan juga internasional.

Selain itu, saat ini MAN Insan Cendekia Kendari menjadi salah satu sekolah terbaik di Sulawesi Tenggara yang sangat diminati banyak siswa didukung dengan data Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) yang mencatatkan MAN Insan Cendekia Kendari menjadi sekolah terbaik di Sulawesi Tenggara dilihat berdasarkan total nilai UTBK yang diraih untuk masuk ke perguruan tinggi negeri Se-Indonesia. Tidak hanya itu, MAN Insan Cendekia Kendari juga menjadi satu-satunya sekolah di Sulawesi Tenggara yang masuk dalam kategori top 500 sekolah terbaik serta menempati urutan ke-437 ranking nasional. (ltmpt.ac.id, 2022)



Sumber : ltmpt.ac.id.

**Gambar 1.1**  
**Data LTMPT**

Menjadi sekolah yang belum lama berdiri dan dapat menorehkan segudang prestasi tentunya tidak lepas dari peranan guru yang dimilikinya. Guru merupakan faktor penting bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru adalah sumber dari kegiatan belajar mengajar yang berlangsung disekolah (Aqib, 2002)

Sebagai tenaga pendidik, guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kegiatan pendidikan. Untuk itu inovasi dalam pendidikan khususnya perbaikan kurikulum dan sumber daya manusia erat kaitannya dengan guru dimana dalam hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan khususnya dalam membantu meningkatkan prestasi siswanya. Kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah

bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2013).

Pendidikan adalah bagian penting untuk mengembangkan manusia yang berpikiran terbuka dan berkualitas. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi wawasan yang dimilikinya. Guru memegang peranan penting dalam hal ini dan menjadi faktor penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain di sekolah, seperti kurikulum, sarana-prasarana, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan berjalan dengan baik apabila dilaksanakan oleh guru dalam hal ini tentunya sangat diperlukan guru dengan wawasan yang luas. Guru yang berpendidikan tinggi cenderung lebih berwawasan. Begitu juga dengan MAN Insan Cendekia Kendari, dimana pendidikan guru juga merupakan hal yang paling diperhatikan ketika merekrut guru. Tentunya hal ini dapat memberikan kesempatan kepada siswa yang sedang diajar untuk memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif yang mereka miliki. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kontribusi yang dapat diberikan ditempat kerjanya (Usman, 2011).

**Tabel 1.1**

**Data Pendidikan Guru MAN Insan Cendekia Kendari**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jabatan</b>
1	Lisnasari, S.Pd.,M.Hum	P	S2	Guru
2	Agustan, S.Pd.I	L	S1	Guru
3	Tini Kaimudin, S.Pd.,M.Sc	P	S2	Guru
4	Badrul Kamal, S.Ag	L	S1	Guru
5	Ruhaniyah, S.Ag	P	S1	Guru

6	Binar, S.Pd	L	S1	Guru
7	St. Asniatih, S.Pd.,M.Pd	P	S2	Guru
8	Hasanuddin, S.Ag.,M.Pd	L	S2	Guru
9	Asni, S.Sos.,M.Pd	P	S2	Guru
10	Wd. Purnawati, S.Pd.,M.Sc	P	S2	Guru
11	Megawati Fatma, S.Pdl	P	S1	Guru
12	Tarwin, S.Pd., M.Pd	L	S2	Guru
13	Ahmad Bisri, S.Pd	L	S1	Guru
14	Munawir, S.Pdl	L	S1	Guru
15	Andi Baso Sofyan A. Pabolloi, S.Pd., M.Sc	L	S2	Guru
16	Ramadan Koso, S.H.I	L	S1	Guru
17	Jusniwati, S.Pd.I., M.Pd.I	P	S2	Guru
18	Zulkarnain, S.Pd	L	S1	Guru
19	Dino Steven, S.Pd	L	S1	Guru
20	Wahar Nina, S.Pd., M.Pd	P	S2	Guru
21	Adillah Fauziah M, S.Pd	P	S1	Guru
22	Muliadin Daiwu, M.Pd	L	S1	Guru
23	Rina Sabriani, S.Pd	P	S1	Guru
24	Sumarlin, S.Pd.I	L	S1	Guru
25	Isnain Mahmud, S.Pd	L	S1	Guru
26	La Ode Ema, S.Pd	L	S1	Guru
27	Khaerunnisa, S.Pdl	P	S1	Guru
28	Yuniar Apriliyanti S., M.Pd	P	S1	Guru
29	Ismail Rahim, S.Mat	L	S1	Guru
30	Nur Qomariah, S.Pd	P	S1	Guru
31	Muh. Akbar, S.El	L	S1	Guru
32	Sandi, S.Pd	L	S1	Guru

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan data pendidikan guru diatas, dapat dilihat bahwa hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnun Zaini Nasution dan Nefi Darmayanti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja

terhadap kinerja guru raudhatul athfal di medan yang hasilnya terdapat pengaruh kinerja yang sangat signifikan ditinjau dari latar belakang pendidikan.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang guru berhasil melaksanakan tugas kependidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, berdasarkan kriteria kinerja yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah proses kegiatan yang dilakukan atau dijalankan oleh guru sesuai dengan profesinya (Djamarah, 2010).

Kinerja guru ialah perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang guru. Kinerja guru yang baik ialah suatu langkah untuk mengarah kepada tercapainya tujuan pendidikan. Mankunegara (2011) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ketika dikaitkan dengan guru, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pekerjaan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Peran utama guru dalam pendidikan merupakan faktor kunci penentu kualitas hasil pendidikan. Guru membutuhkan lebih dari sekedar kemampuan dan prestasi dalam mengajar dalam hal ini pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terselenggaranya kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja seorang guru menentukan pencapaian hasil belajar yang harus dicapai siswa agar sekolah dapat mencapai tujuannya.

Oleh karena itu Nawawi (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja sebelumnya sangat bermanfaat dalam menunjang pengetahuan guru dalam menghadapi masalah baru. Guru diharapkan bekerja berjam-jam untuk menjadi pengajar profesional yang berhasil memimpin kelas mereka. Belajar dari

berbagai pengalaman di kantor sangat membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam membimbing siswa. Kegiatan mengajar dan pengalaman mengajar seorang guru juga mempengaruhi kemampuannya dalam mengajar. Hal ini dikarenakan semakin lama guru mengajar maka semakin tingkat penyelesaian materinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhendrati Budiastuti dan MD Rahadini dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di lingkungan UPTD pendidikan kecamatan gatak sukoharjo didapatkan hasil pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan membahas terkait dengan bagaimana pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MAN Insan Cendekia Kendari.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari?
3. Apakah latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang Pendidikan terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Kendari

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Sekolah**

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi sekolah dalam pengambilan keputusan dalam seleksi dan rekrutmen dengan mempertimbangkan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja calon guru sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil.

###### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan baru, memperoleh hasil dan penemuan dari kegiatan penelitian, serta sebagai motivasi peneliti bahwa setiap kegagalan dari penelitian adalah awal dari kesuksesan

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama, khususnya yang melakukan dibidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari tinjauan teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pemikiran dan hipotesis

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran objek penelitian, hasil analisis data penelitian, dan pembahasan

### **BAB 5 PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, organisasi, implementasi, dan manajemen. Proses ini termasuk dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan, istilah “manajemen” seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. (Veithzal Rivai, 2010).

Menurut Raymond A Noe (2010) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa individu dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, manajemen performa, serta relasi antara individu.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014h) Manajemen bakat adalah tentang mengelola dan menggunakan sumber daya orang yang ada. Manajemen dan penggunaan dikembangkan secara optimal di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut (Samsuni, 2017) dapat dicapai atau tidaknya suatu tujuan tergantung pada kecakapan sumber daya manusia sendiri dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, manusia mendominasi dan cenderung berperan aktif pada setiap aktivitas organisasi sebab manusia berperan sebagai planner, performer, sekaligus determiner (penentu) terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara garis besar fungsi MSDM terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut (Umi Farida, 2015) :

- a. Fungsi Manajerial, terdiri dari :
  1. Perencanaan (Planning)
  2. Pengorganisasian (Organizing)
  3. Pengarahan (Directing)
  4. Pengawasan (Controlling)
- b. Fungsi Operasional, terdiri dari :
  1. Pengadaan sumber daya manusia

2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian kompensasi sumber daya manusia
4. Pengintegrasian sumber daya manusia
5. Pemeliharaan sumber daya manusia
6. Pemutusan hubungan kerja

Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Secara umum, tujuan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah untuk meningkatkan produktifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Tugas manajemen Sumber Daya Manusia adalah membimbing orang seefektif mungkin untuk mempertahankan Sumber daya manusia yang berkualitas.

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Simamora (2015) Kinerja menggambarkan seberapa baik tugas yang diselesaikan dalam membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang memenuhi persyaratan pekerjaan. Marwansyah (2012) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi individu dalam kaitannya dengan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (2007) ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Jika ditarik intinya kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja atau

pencapaian pekerjaan dari personil atau kelompok oleh suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang diperlihatkan dari karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dapat memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri. Jika individu selalu aktif melakukan pekerjaannya dengan baik tentunya akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik pula.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok berdasarkan persyaratan ditempat kerja yang biasa disebut dengan standar kerja (Bangun 2012). Setiap organisasi biasanya menetapkan persyaratan dan sasaran kinerja untuk seluruh tenaga kerja mereka dengan harapan bahwa mereka akan dapat memberi nilai tambah bagi organisasi dan membantu agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Indikator Kinerja**

Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator :

##### **1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran**

Kemampuan menyusun rencana pembelajaran merupakan persiapan yang harus dilakukan guru sebelum mengajar. Persiapan disini dapat diartikan dengan memahami landasan pendidikan untuk

kepentingan pembelajaran seperti memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menentukan kompetensi yang ingin dicapai, membuat materi ajar serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Melalui penyusunan rencana pembelajaran yang profesional, sistematis, dan efisien akan mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan hasil proses belajar mengajar, guru juga dapat melihat dan mengamati program pembelajarannya sebagai kerangka kerja yang terencana.

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Kemampuan melaksanakan pembelajaran dalam hal ini dapat mengatur cara pelaksanaan pembelajaran dan menjadikan pembelajaran yang kondusif serta bermanfaat. Selain itu, Metode dan penggunaan media yang tepat dalam pembelajaran akan lebih mudah dimengerti dan disenangi oleh siswa.

3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi yaitu mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik serta mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan

4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar

Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, yaitu kemampuan untuk menilai tingkat pengetahuan dan kemahiran siswa dalam suatu kompetensi yang telah ditetapkan dan dapat mengetahui tentang kesulitan siswa dalam proses pembelajaran

sehingga dapat membuat diagnosis dan memberikan remedial bagi siswa yang membutuhkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui efektifitas dan efisiensi dari strategi pembelajaran yang digunakan baik itu menyangkut metode, media, maupun sumber-sumber belajar lainnya.

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan

Kemampuan melaksanakan pengayaan yaitu mampu merancang dan melakukan evaluasi pembelajaran yang merupakan salah satu indikator penting dengan menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar kemudian menggunakan hasil evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas program pembelajaran.

6. Kemampuan melaksanakan remedial

Kemampuan melaksanakan remedial dalam hal ini kemampuan remedial berfungsi sebagai fungsi remediasi, pemahaman, pengayaan, percepatan belajar dan sebagai terapi yang dapat membantu guru mengatasi kesulitan dalam pembelajaran maupun yang berkaitan yang berkaitan dengan aspek sosial dan pribadi siswa melalui tindakan remedial.

### **2.1.3 Latar belakang pendidikan**

#### **2.1.3.1 Latar belakang pendidikan**

Menurut UU No. 20 tahun 2003 dinyatakan bahwa Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kehidupan. Karena dengan adanya pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.

w (2011) "Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan." Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan praktik individu atau kelompok individu untuk mendewasakan mereka melalui upaya pendidikan dan pelatihan. Selain bekerja, pendidikan seringkali menjadi prasyarat untuk menjalankan fungsi tertentu. Pada dasarnya fungsi pendidikan sama dengan fungsi pendidikan. Artinya, itu memfasilitasi pelaksanaan tugas dan meningkatkan aktivitas dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan pemangku kepentingan pengembangan personel.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan pengetahuan umum yang dimiliki seseorang termasuk didalamnya peningkatan dalam penguasaan teori dan keterampilan mencari jalan keluar terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dalam penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Suad, 2016).

### **2.1.3.2 Indikator latar belakang pendidikan**

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari empat sisi, yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, pengetahuan, dan disiplin ilmu (Suad, 2016).

#### **1. Jenjang Pendidikan**

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Di Indonesia jenjang pendidikan dibagi menjadi beberapa tahapan seperti pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan yang ada dikategorikan berdasarkan keahlian siswa, usia, dan tingkat keterampilan. Setiap jenjang pendidikan memiliki waktu tempuh berbeda.

#### **2. Kesesuaian jurusan**

Kesesuaian jurusan berarti bahwa sebelum seorang guru direkrut, terlebih dahulu menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan guru tersebut, dan kemudian ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Hal ini memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik dalam melakukan tugasnya.

#### **3. Pengetahuan**

Pengetahuan mengacu pada kemampuan guru dalam menciptakan, menyimpan, mentransfer, serta menerapkan pengetahuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Selain itu, pengetahuan juga mencakup ide kreatif yang dapat diberikan guru.

#### 4. Disiplin ilmu

Disiplin ilmu mengacu pada seberapa besar peran ilmu pengetahuan yang didapatkan atau diteliti di tingkat perguruan tinggi memberikan kontribusi bagi karyawan dalam membantu menyelesaikan tugasnya.

### **2.1.4 Pengalaman kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan suatu proses membentuk pengetahuan atau keterampilan tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan dengan keterlibatan individu dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan (Manullang, 2008).

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013) Pengalaman kerja yaitu pengalaman yang dimiliki tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman kerja ini didapatkannya dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan ditempat sebelumnya bekerja. Pengalaman kerja sangat berguna bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan selanjutnya, karena dengan adanya pengalaman kerja, tenaga kerja sudah memiliki pengetahuan dan gambaran yang akan dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan nantinya.

Menurut wariati (2015) menjelaskan bahwa, pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Selain itu, Menurut penelitian Singgih dan Bawono (2010), pengalaman adalah proses belajar baik dari pendidikan formal maupun informal, menambah berkembangnya potensi perilaku, dan dapat juga diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang kepada pola perilaku yang lebih tinggi.

#### **2.1.4.2 Indikator pengalaman kerja**

Foster (2011) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang dihabiskan seseorang untuk memahami tugas pekerjaan dan berhasil melakukannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh seseorang. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami informasi yang diperoleh ditempat kerja sebelumnya dan menerapkannya pada pekerjaan. Keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam menerapkan aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

#### **2.1.4 Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja**

Menurut Pandi Afandi (2018), pendidikan secara umum mengacu pada penyiapan tenaga kerja potensial yang dibutuhkan oleh suatu lembaga atau organisasi, sedangkan pelatihan meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu yang ditugaskan pada pekerjaan atau tugas tertentu.

Tatan zenal mutakin meneliti pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **2.1.5 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja**

Syafaruddin Alwi (2008) menemukan bahwa orang yang memiliki pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih tinggi daripada orang yang baru mengenal dunia kerja karena mereka belajar dari aktivitas dan permasalahan yang mereka temui di tempat kerja.

Dhion Saputra meneliti terkait Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Brawijaya). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri atas pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.

### **2.2 Tinjauan Empirik**

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti yang dijabarkan pada tabel berikut ini:

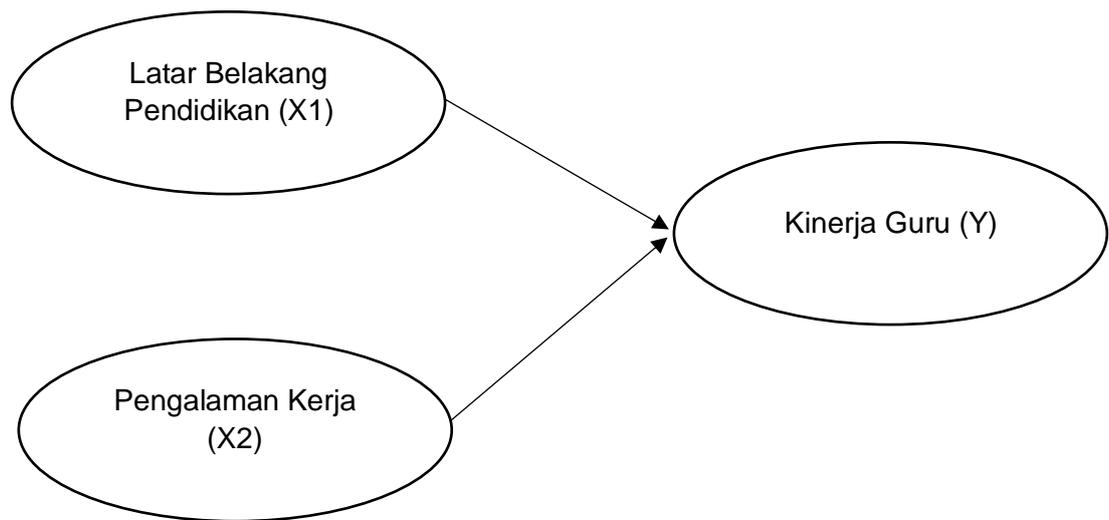
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1. Hafrizal dkk (2022)	Pengaruh pengalaman kerja dan kerja tim terhadap kinerja guru sd negeri sekecamatan bangko kabupaten rokan hilir	Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat
2. Adelfina dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru
3. Muh. Fahrurrozi dkk (2021)	Produktivitas kerja dosen dipengaruhi kompetensi, motivasi dan pengalaman kerja	Hasil penelitian ini menampilkan kalau tiap-tiap variabel independen ialah kompetensi serta motivasi kerja secara parsial mempengaruhi positif serta signifikan, sebaliknya pengalaman kerja secara parsial tidak mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Pancagaluh Ratnasih (2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di podok pesantren	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di podok pesantren
5. Yuse Harlina dkk (2019)	Pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi, faktor pendidikan, faktor

Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
	kinerja guru smkn 5 banjarmasin	pelatihan, dan faktor pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin
6. Alifiulahtin Utaminingsih (2018)	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja, pengaruhnya terhadap kemampuan, motivasi dan kinerja dosen tetap fisip universitas brawijaya malang	Hasil Penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja, pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai faktor dominan tingginya kinerja dosen

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk strategi konseptual yang menghubungkan suatu teori dengan berbagai faktor masalah yang dianggap penting untuk dicarikan solusi sehingga dapat diselesaikan dengan cara yang lebih relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2015). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independen, melalui hal ini Latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) pada variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN Insan Cendekia Kendari

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan MAN Insan Cendekia Kendari

H3 : Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.