



**PENGARUH PENGALAMAN DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA  
GURU PADA DAERAH KABUPATEN BUTON  
(STUDI KASUS PADA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN PASARWAJO)**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Manajemen**

**Oleh  
Niken Amelya Sagena  
20402200121**

**PROGRAM STUDI EKONOMI**

**FAKULTAS MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA) SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP *KINERJA GURU PADA DAERAH*  
KABUPATEN BUTON  
(STUDI KASUS PADA GURU SEKOLAH DASAR  
KECAMATAN PASARWAJO)**

**Disusun Oleh:  
Niken Amelya Sagena  
20402200121**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 Februari 2024

Pembimbing

**Prof. Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D**  
**NIDN. 0627056201**

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA GURU PADA DAERAH  
KABUPATEN BUTON  
(STUDI KASUS PADA GURU SEKOLAH DASAR  
KECAMATAN PASARWAJO)**

**Disusun Oleh:**

**Niken Amelya Sagena**

**NIM: 20402200121**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 27 Mei 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

**Penguji I**

**Prof. Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D**  
**NIDN. 0627056201**

**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si**  
**NIDN: 0607056003**

**Penguji II**

**Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si**  
**NIDN: 0609116802**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal 27 Mei 2024

**Ketua Program Pasca Sarjana**



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si**  
**NIDN: 0628066301**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Niken Amelya Sagena

NIM : 20402200121

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**PENGARUH PENGALAMAN DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA GURU PADA DAERAH KABUPATEN BUTON (STUDI KASUS PADA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN PASARWAJO)**” merupakan hasil penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 27 Mei 2024  
Saya yang menyatakan

Prof. Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D  
NIDN. 0627056201

Niken Amelya Sagena  
NIM. 20402200121

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Niken Amelya Sagena

NIM : 20402200121

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA GURU PADA DAERAH KABUPATEN BUTON (STUDI KASUS PADA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN PASARWAJO)”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-esklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **sun**gguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Mei 2024  
yang membuat pernyataa

  
**Niken Amelya Sagena**  
NIM. 20402200121



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“ Jika semua masalah ada jalan keluarnya maka masalah pun ada jalan masuknya, maka persempit pintu masuknya dengan *Doa, Usaha, Ikhtiar dan Tawakal* “ – Iqomic @mangkokojo “

“ Tak apa jika jalanmu lebih lambat dari orang lain, bisa jadi dipertengahan jalan Allah mengarahkanmu ke jalan pintas dan membuatmu cepat sampai pada Tujuan “ – Cerita.jarrah

### PERSEMBAHAN

Tesis ini saya dedikasikan secara khusus kepada kedua orang tuaku yang tercinta atas ketulusan hati dan doa yang tak pernah putus serta pengorbanan dan semangat yang tak ternilai, motivasi dan dorongan yang begitu kuat.

Terimakasih saya persembahkan kepada kakak saya yang telah menjadi motivasi dan inspirasi yang tiada henti nya memberikan dukungan buat saya, tanpa kalian saya tidak akan sampai ditahap ini.

Terimakasih juga saya persembahkan kepada para sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan menemani setiap hariku.

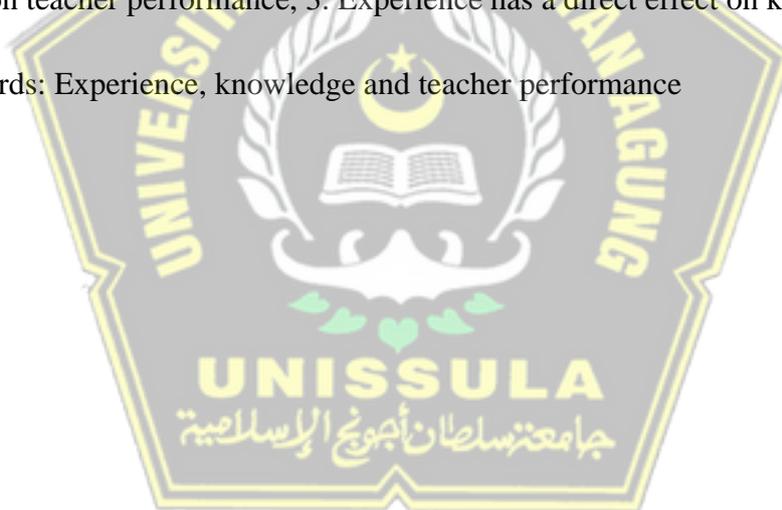
## ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of experience and knowledge on the performance of study teachers among elementary school teachers in Pasarwajo District, Buton Regency. Experience and knowledge are measures of achieving good teacher performance among elementary school teachers in Pasarwajo District, Buton Regency.

Respondents in the research were elementary school teachers in Pasarwajo District, Buton Regency. Data was collected using a questionnaire method which was filled out independently by 90 selected respondents, where the respondents had been teaching at elementary schools in Pasarwajo District, Buton Regency for a long time. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis which is carried out with the SMART-PLS 4.0.8.9 program.

Hypothesis testing results with SMART-PLS 4.0.8.9. shows that: 1. Experience has a direct effect on teacher performance, 2. Knowledge has a direct effect on teacher performance, 3. Experience has a direct effect on knowledge

Keywords: Experience, knowledge and teacher performance



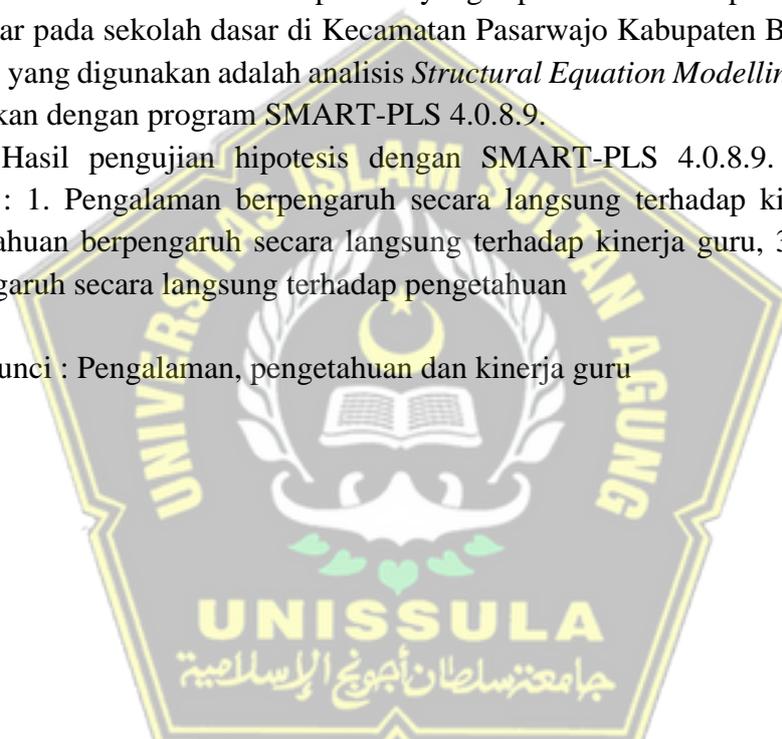
## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman dan pengetahuan terhadap kinerja guru studi pada guru sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Pengalaman dan pengetahuan merupakan hal yang menjadi ukuran dalam pencapaian kinerja guru yang baik pada guru sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton

Responden dalam penelitian adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Data dikumpulkan melalui metode kuisioner yang diisi secara mandiri oleh 90 responden yang dipilih dimana responden telah lama mengajar pada sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dijalankan dengan program SMART-PLS 4.0.8.9.

Hasil pengujian hipotesis dengan SMART-PLS 4.0.8.9. menunjukkan bahwa : 1. Pengalaman berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, 2. Pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, 3. Pengalaman berpengaruh secara langsung terhadap pengetahuan

Kata Kunci : Pengalaman, pengetahuan dan kinerja guru



## KATA PENGANTAR

### **Assalaamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal usulan penelitian Thesis yang berjudul *Pengaruh Pengalaman dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru pada Daerah Kabupaten Buton*

Penulisan usulan penelitian Thesis ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesaiannya penulisan usulan penelitian tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Gunarto, SH, MHum Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung
2. Prof. Drs. Widiyanto, MSi, Ph.D Selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si sebagai Ketua Fakultas Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
4. Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si sebagai Penguji I dan Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si sebagai Penguji II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan koreksi dalam Penyelesaian Skripsi ini.
5. Seluruh dosen Program studi Magister Manajemen Unissula yang telah membagikan ilmunya yang insya allah dapat bermanfaat terlebih sebagai pedoman untuk penyusunan tesis ini

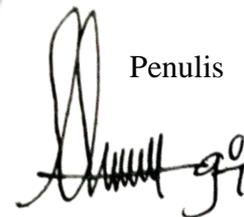
6. Seluruh staf Program Studi Magister Manajemen Unissula yang telah membantu dalam urusan administrasi dan akademis
7. Kedua Orang Tua Ayah Beddu Mardin dan Ibu Nuriati, S.Pd, saudara saya Taufan Hidayat Beddu, S.H. dan Riski Anggraeni Sagena, A.Md.Keb, sehingga tesis ini dapat di selesaikan tepat pada waktunya.
8. Sahabat saya Sartika, S.Pd dan Nora Yulianti, SKM yang telah setia menemani dalam menyelesaikan Gelar Magister Manajemen (MM).
9. Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi UNISSULA

Penulis menyadari atas kurang sempurnya penulisan proposal tesis ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangannya.

*Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Semarang, 19 Februari 2024

Penulis



Niken Amelya Sagena

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS THESIS</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Pengalaman .....	19
2.1.3 Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ).....	24
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	26
2.2.1 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Guru .....	26
2.2.2 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja sumber Daya Manusia....	28
2.2.3 Pengaruh Pengalaman terhadap Pengetahuan .....	29
2.3 Model Empirik Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.1 Populasi .....	32
3.2.2 Sampel .....	32
3.3 Sumber dan Jenis Data .....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.5 Variabel dan Indikator .....	35

3.6 Teknik Analisis .....	36
3.6.1 Analisa Deskriptif Variabel .....	36
3.6.2 Partial Least Square (PLS) .....	37

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Responden .....	44
4.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
4.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Keja .....	46
4.1.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	47
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.2.1 Deskripsi Variabel Pengalaman .....	48
4.2.2 Deskripsi Variabel Pengetahuan .....	50
4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	54
4.3 Hasil Analisis PLS ( <i>Partial Least Square</i> ) .....	56
4.3.1 Hasil Outer Model (Model Pengukuran).....	56
4.3.2 Hasil Inner Model (Model Struktural).....	59
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	61
4.4 Pembahasan.....	65
4.4.1 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Guru .....	65
4.4.2 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Guru .....	67
4.4.3 Pengaruh Pengalaman terhadap pengetahuan .....	68

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan Masalah Penelitian.....	70
5.2 Implikasi Manajerial .....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	72
5.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	73

DAFTAR PUSTAKA .....	72
Lampiran 1. Hasil PLS ALGORITHM dengan Smart PLS 4.0.8.9.....	76
Lampiran 2. Hasil BOOTSTRAPPING dengan Smart PLS 4.0.8.9 .....	78
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 4. Kuesioner Hasil Penelitian .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Nilai Skor dan Kategori .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	47
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Pengalaman .....	48
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Pengetahuan .....	51
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Guru .....	54
Tabel 4.9 Construct Reliability and Validity .....	58
Tabel 4.10 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
Tabel 4.11 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values) .....	63
Tabel 4.12 Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung .....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Diagram Jalur Model Struktural dalam Smart PLS (Pengaruh Langsung) .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil PLS ALGORITHM dengan Smart PLS 4.0.8.9.....	76
Lampiran 2. Hasil BOOTSTRAPPING dengan Smart PLS 4.0.8.9 .....	78
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 4. Kuesioner Hasil Penelitian .....	82



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas pendidikan di Indonesia pada tahun 2023 berdasarkan data yang dirilis oleh worldtop20.org, peringkat pendidikan Indonesia berada di urutan ke-67 dari total 209 negara di seluruh dunia. Urutan Indonesia tersebut berdampingan dengan Albania yang menempati posisi ke-66 serta Serbia di posisi ke-68 (CNBC, 2023). Hal ini didukung dengan fakta di lapangan kinerja guru berdasarkan hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai kinerja guru dengan mensurvei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya menunjukkan jika kinerja guru belum meningkat secara signifikan (Kompas, 6 Oktober 2020). Guru-guru umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun (Rahmawati, *et al*, 2021).

Berbagai usaha terus diupayakan pemerintah dalam peningkatan kualitas guru telah mengalokasikan APBN sebesar 20% pada bidang pendidikan termasuk didalamnya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru melalui tunjangan sertifikasi. Meski demikian kompetensi guru yang dinilai melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) secara nasional menunjukkan rata-rata nilai guru Sekolah Dasar masih belum mencapai standar kelulusan UKG, salah satunya di Daerah Kabupaten Buton. Berdasarkan hasil nilai UKG Sekolah Dasar di Kabupaten Buton hanya mencapai nilai rata-rata 50,11 dengan nilai pada aspek pedagogik hanya mencapai

angka 47,05, sementara nilai UKG pada aspek profesional mencapai angka 49,87 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan "Neraca Pendidikan Daerah", 2022). Pencapaian nilai ini menunjukkan bahwa secara umum dapat dilihat kompetensi guru SD di Kabupaten Buton masih sangat rendah baik itu kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional, nilainya pun di bawah standar nilai kelulusan UKG yakni 75. Kondisi ini bisa dikatakan cukup memprihatinkan, mengingat betapa besar peran guru sebagai agen pembelajar untuk membantu meningkatkan kualitas SDM.

Fakta empiris menunjukkan rendahnya kualitas dan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Buton adalah sumber daya manusia dalam mengatasi pendidikan yang belum kompeten, seperti penggunaan metode pembelajaran yang kurang pas dalam kegiatan pembelajaran dan minimnya metode yang dikembangkan, guru kurang menguasai materi ajar, guru kurang menguasai pengetahuan tentang kurikulum karena sering berubah-ubah, guru kurang tanggap dalam menerima kurikulum sebagai acuan dalam melakukan pembelajaran dan guru kurang mengutamakan kinerja dalam mengajar serta belum adanya inovasi dan akses terhadap teknologi dalam membuat media pembelajaran. Menurut (Rahmawati, *et al*, 2021) rendahnya kinerja guru tidak memiliki akses yang sama atau tidak merata dilihat dari jenis, intensitas, dan relevansinya dengan latar belakang pendidikannya dalam menunjang kinerjanya. Selain itu, guru yang memiliki masa kerja/pengalaman mengajar yang berbeda sehingga juga berdampak pada kesempatan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah

bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Rulitawati et al., 2020). Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) (Umar, 2021). Keempat kompetensi guru ini merupakan satu kesatuan yang menggambarkan sosok utuh guru sebagai tenaga profesi dalam bidang pendidikan.

Rendahnya kinerja guru adalah masalah yang kompleks dan seringkali disebabkan oleh kombinasi faktor-faktor yang berbeda. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, pendekatan yang holistik dan berkelanjutan diperlukan, yang mencakup pengalaman, pengetahuan, dukungan administrasi, pelatihan yang baik, pengembangan profesional, dan perbaikan dalam lingkungan belajar. Di samping itu, untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segala potensinya, misalnya diikutsertakan dalam kegiatan seminar, pelatihan pembuatan silabus, MGMP, serta pendidikan dan pelatihan lainnya (Fakrurridha & Nurdin, 2019). Karena menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Wahyudi et al., 2021).

Untuk meningkatkan kinerja mengajar, para guru harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Di samping itu guru adalah sosok yang memegang peran strategis, terutama dalam membentuk watak anak didik

melalui pengembangan kepribadian di dalam proses pembelajaran di sekolah (Monaziroh & Choirudin, 2021).

Hasil penelitian Rakib et al. (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan kelompok kerja guru (KKG) model implementasi *lesson study* kepada guru-guru yang tergabung dalam kelompok KKG efektif untuk meningkatkan kemampuan guru-guru dalam melakukan pembelajaran yang berfokus pada siswa. Dengan demikian kompetensi guru dan tenaga kependidikan dapat meningkat secara berkelanjutan dan akan bermuara pada peningkatan mutu proses dan hasil belajar siswa pada akhirnya kinerja guru meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengalaman mengajar. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin lama atau banyak pengalaman mengajar guru maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pengalaman mengajar dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan) (Rakib et al., 2017). Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Pengalaman-pengalaman ini erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan (Fakrurridha & Nurdin, 2019).

Hal ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Ritonga et al. (2020) pada dasarnya perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan peserta didik dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru. Prayitno (2019) mengemukakan bahwa pengalaman mengajar merupakan faktor pembentuk profesionalisme guru yang dijalannya secara terus menerus. Artinya

semakin lama seseorang menekuni profesi sebagai seorang guru akan semakin tinggi juga tingkat profesionalismenya dan kinerjanya, begitu juga sebaliknya.

Guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih lama maka akan semakin banyak dan bervariasi dalam melaksanakan tugas mengajar atau memperlancar dalam melaksanakan tugas mengajar (Prayitno, 2019). Semua pengalaman tersebut akan menambah pengetahuan dan keterampilan guru. Dengan bertambahnya pengalaman maka guru akan makin kompeten dalam melaksanakan tugas mengajar keaktifan dalam forum yang guru pernah lakukan adalah rata-rata mereka para pengajar setidaknya sering melakukan keikutsertaan dalam forum yang ada dan paling tidak berhubungan dengan pendidikan, pengalaman mengajar ini sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas dalam kinerja seorang guru (Sahari, 2018). Keaktifan dalam penulisan karya tulis yang dilakukan oleh guru ini sangat penting dalam pengalaman para guru karena memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya (Musa & Nurhaidah, 2017).

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh para guru mengakibatkan kompetensi yang turut meningkat. Pengalaman mengajar ini meliputi lamanya guru mengajar dan keikutsertaan pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh guru tersebut. Terdapat banyak pengalaman dari para guru yang menunjang kompetensinya. Penelitian lain oleh (Ritonga 2021, Nurlaela, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahmawati, et al 2021) menemukan bahwa secara parsial pengalaman guru berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Siti Aminah, 2012) menunjukkan bahwa pengalaman guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Setiap pekerjaan yang dihadapi guru terdapat hal-hal rutin yang akan sangat berbeda-beda reaksi yang diberikan masing-masing guru. Hal ini disebabkan karena kinerja guru yang diyakini masing-masing guru juga berbeda. Pengetahuan dan sikap aktif serta inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja. yang dimiliki oleh para guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya

Kompetensi pengetahuan guru adalah kompetensi atau pengetahuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Pengetahuan guru merupakan fondasi utama dalam mengajar dengan efektif di tingkat SD. Untuk meningkatkan kinerja guru SD, pengembangan dan pemeliharaan pengetahuan melalui pelatihan, studi, dan pengalaman dalam pengajaran yang sesungguhnya adalah langkah-langkah penting yang perlu diambil (Rahmawati, et al 2021).

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas pengetahuan guru begitu juga sebaliknya. Dalam usaha meningkatkan kualitas mutu pendidikan nasional harus harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi pengetahuan tentang kurikulum oleh para guru. Selain itu menurut (Darling-Hammond,. 2017) pengetahuan guru tentang perkembangan anak-anak dalam konteks sekolah dasar adalah faktor penting dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan tahapan perkembangan siswa. Pengetahuan tentang psikologi perkembangan anak membantu guru memahami karakteristik dan tahapan perkembangan siswa di tingkat SD. Ini memungkinkan guru untuk berinteraksi dengan siswa secara lebih efektif. (Santrock, 2019). Pengetahuan tentang berbagai metode, evaluasi dan penilaian membantu guru mengukur kemajuan siswa dengan lebih baik, guru dapat merancang asesmen yang relevan dan akurat (Popham, 2018).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas. Karena itu, pengetahuan seseorang guru dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pengetahuan yang terus diperbarui melalui pengembangan profesional membantu guru mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan. Mereka dapat menerapkan praktik terbaik dan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja guru sekolah dasar telah menjadi topik penelitian yang signifikan dalam bidang pendidikan. Pengetahuan dalam konteks ini merujuk pada pemahaman guru

tentang berbagai aspek pendidikan, seperti kurikulum, metode pengajaran, materi pelajaran, psikologi anak, dan teknologi pendidikan. Hasil penelitian (Ning, 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja guru di SMA Kecamatan Kroya. Penelitian lain yang dilakukan (Azimi dan Zaitul, 2020: Nurlaela, 2020) menemukan bukti bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kontroversi studi (research gap) dan fenomena kualitas pendidikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap pengetahuan guru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh langsung antara pengalaman terhadap kinerja
2. Pengaruh langsung antara pengetahuan terhadap kinerja
3. Pengaruh langsung antara pengalaman terhadap pengetahuan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademik Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja Guru melalui pengalaman dan pengetahuan guru

2. Manfaat Praktis Hasil studi ini bagi Guru dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja guru



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

## **2.1 Landasan Teori**

### **2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Menurut Sinambela dan Sarton (2019:14), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Menurut Bangun (2017:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*)

Menurut Hasibuan (2019: 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Busro (2018: 89) mengartikan kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai baik individu ataupun kelompok di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan

Kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi karena performa organisasi dipengaruhi oleh baik buruknya kualitas kinerja karyawan (Shintia and Riduwan, 2021). Kinerja menjadi dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, karyawan akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan

kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi (Yulianti and Fadhilah 2021)

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu (Rivai, 2021). Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Menilai kinerja guru adalah suatu proses untuk menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu dapat dicapai secara maksimal (Pianda, 2018).

Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendalakendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Menilai kinerja guru adalah merupakan suatu proses untuk menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu (Rahmawati, 2021).

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan indikator merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar
- b. Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran
- c. Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, dengan indikator mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas
- d. Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, dengan indikator merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian, memanfaatkan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian.
- e. Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dengan indikator memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru
- f. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial, dengan indikator memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan

seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran.

.Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja fokusnya adalah pada perilaku kerja yang dilakukan oleh seseorang dan akan tergambar melalui sikap, upaya dan cara seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugasnya. Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 bahwa tugas pendidik yang salah satunya adalah guru merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. selain itu pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogi, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 dijelaskan bahwa guru memiliki tugas utama berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Wujud kinerja guru akan tampak pada pelaksanaan tugas guru sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka indikator kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, motivasi, etos kerja, disiplin dan inisiatif. Berikut beberapa penjelasannya:

1. Tanggung Jawab
2. Motivasi

3. Etaos kerja
4. Disiplin
5. Inisiatif

Kinerja merupakan suatu kontruksi multimedias yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas factor intrinsik guru (personel/individu) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan sistem dan situasional. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Octavia (2019:34) adalah sebagai berikut :

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut Fauzi dan Rusdi (2018:90) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, motivasi terdiri dari 3 faktor yaitu:
  - 1) Motif: gaji cukup, kenyamanan kerja, rasa hormat.
  - 2) Harapan: kerja yang menyenangkan, rasa ikut memiliki, disiplin waktu.

- 3) *insentil* intrinsik (prestasi) dan ekstrinsik (gaji dan upah, tunjangan, antarpribadi dan promosi).
2. Kemampuan, adalah suatu kapasitas kecakapan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas pemasaran dan tugas yang bervariasi untuk kebutuhan organisasi yang terdiri dari:
    - 1) kemampuan analisis masalah.
    - 2) kemampuan mengeluarkan ide-ide yang kreatif.
    - 3) kemampuan berkomunikasi.
    - 4) kemampuan membuat perencanaan kerja.
    - 5) manajemen diri.

Kinerja dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya guna berpartisipasi dalam mendukung proses kerja. Unsur ini dapat digunakan guna menjalankan tugasnya guna menunjang kebutuhannya. Sesuai penjabaran sebelumnya, kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan individu masing-masing, etos kerja dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya dan dukungan dari organisasi baik dari atasan maupun rekan kerjanya. Dimensi kinerja adalah sebuah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaiannya terhadap suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 14 (empat belas) indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru, yaitu sebagai berikut :

1. Menguasai karakteristik peserta didik, guru mencatat dari menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik intelektual, sosial emosional, moral dari latar belakang sosial budaya.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, guru menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan karakteristik peserta didik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar.
3. Pengembangan kurikulum, guru menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik guru menyusun dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
5. Pengembangan potensi didik, guru menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung peserta didik mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka.

6. Komunikasi dengan peserta didik, guru berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik.
7. Penilaian dan evaluasi, guru menyelenggarakan penilaian proses dan atas belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program *remedial* dan pengayaan. Guru menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya.
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional: guru bertindak sesuai dengan hukum di Indonesia. Semua kegiatan yang dilaksanakan oleh guru mengindikasikan penghargaan terhadap berbagai keberagaman agama, keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat daerah asal, latar belakang sosial ekonomi dan atau fisik.
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, guru menampilkan diri sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Guru dihormati oleh peserta didiknya dan oleh anggota masyarakat sekitarnya, termasuk orangtua peserta didik.
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. Guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan kepala sekolah. Semua kegiatan guru memperhatikan kebutuhan peserta didik, teman sekerja, dan tujuan sekolah.
11. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; guru menghargai peserta didik, orangtua peserta didik dan teman sejawat. Guru bertindak

inklusif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan masyarakat sekitar. Guru menerapkan metode pembelajaran yang memfasilitasi pembelajaran semua peserta didik.

12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat; guru berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan dengan orangtua peserta didik dan masyarakat. Guru menyediakan informasi resmi kepada orangtua peserta didik tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. Guru berpartisipasi dalam kegiatan kerjasama antara sekolah dan masyarakat serta berkomunikasi dengan komunitas profesi dan berpartisipasi dalam kegiatan yang relevan.
13. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil merupakan bagian dari kompetensi profesional dimana guru benar-benar memahami mata pelajaran dan bagaimana mata pelajaran tersebut disajikan di dalam kurikulum. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur ini terdiri dari melakukan pemetaan standar kompetensi untuk materi pembelajaran, dan membantu peserta didik memahami konsep materi pembelajaran.
14. Mengembangkan keprofesioanalannya melalui tindakan reflektif, guru melakukan reflektif terhadap kinerja sendiri secara terus menerus dan memanfaatkan hasil reflektif untuk meningkatkan keprofesionalannya. Guru melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti perkembangan keprofesionalannya melalui belajar dari berbagai sumber, guru juga dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam berkomunikasi dan pengembangan keprofesionalannya jika dimungkinkan.

### 2.1.2 Pengalaman

Pengalaman merupakan kumpulan dari berbagai peristiwa dan kejadian yang dialami. Semakin tinggi dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja (Rahmawati, 2021)

Secara umum pengalaman adalah apa yang sudah dialami dalam kurun waktu yang lama. Pengalaman adalah apa yang kita lakukan dan pikirkan dalam perjalanan waktu. Sedangkan mengajar merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktiknya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten. Praktik manajemen kelas yang diadopsi guru telah terbukti berhubungan dengan pengalaman mengajar mereka selama bertahun-tahun (Jean-Louis Berger, 2018)

Pengalaman mengajar didefinisikan sebagai bekal yang mumpuni bagi seorang pendidik dalam membuka seluas-luasnya kemampuan guru ketika menjalankan proses belajar mengajar di dalam ruang kelas (Djamarah, 2017: 56) . Sedangkan menurut (Rakib et al., 2017) pengalaman mengajar merupakan semua peristiwa yang dialami oleh guru ketika menjalankan tugas sebagai seorang guru, yang mengacu kepada waktu yang telah dilalui.

Menurut Depdiknas dalam panduan penyusunan portofolio sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2007, yang dimaksud dengan pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan

tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang

Dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang syarat guru sudah diatur kaitannya dengan pengalaman kerja guru, pengalaman kerja guru merupakan masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas guru dalam mengajar, karena semakin banyak pengalaman mengajar guru maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki). Pengalaman mengajar diperoleh dari bertambahnya masa kerja sebagai guru sehingga diharapkan semakin banyak pengalamannya. apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru (Alamsyah et al., 2020)

Guru yang memiliki masa kerja antara 4-10 tahun memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun, Seorang guru yang sudah dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Pengalaman mengajar tentunya harus diimbangi dengan kemampuan akademis guru itu sendiri. Karena kemampuan akademis merupakan kunci berhasilnya pengalaman mengajar. Melalui pengalaman mengajar secara tidak langsung dapat

meningkatkan keberhasilan peserta didik dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu pengalaman mengajar dan pelatihan sama-sama memiliki pengaruh terhadap terciptanya kinerja guru yang lebih baik. Diharapkan melalui ini, kinerja guru dapat berjalan dengan lancar dan mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik (Nikmah, dkk, 2022)

Pengalaman mengajar secara alami mengajarkan seseorang untuk meningkatkan kerjanya. Pada pengalaman kerja guru juga mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru tersebut, karena pengalaman adalah sekolah terbaik bagi manusia untuk menyikapi permasalahan hidup terutama di dunia pekerjaan untuk membuahkan kinerja yang baik pula (Tangge & Ferlin, 2018).

Indikator pengalaman mengajar menurut Wiranti (2021) antara lain: (1) kegiatan pengembangan diri melalui pelatihan; (2) tingkat keterampilan yang dimiliki; (3) penguasaan terhadap bidang pendidikan; (4) masa kerja; (5) usia; dan (6) keikutsertaan dalam organisasi.

Menurut Sidabutar, dkk (2017), indikator pengalaman mengajar adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman terhadap peserta didik
2. Perancangan pembelajaran
3. Pelaksanaan pembelajaran
4. Evaluasi hasil belajar
5. Pengembangan peserta didik

Ada beberapa indikator pengalaman mengajar yaitu pendidikan dan pelatihan, serta masa mengajar/lama mengajar.

- 1) Pendidikan dan latihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.
- 2) Kesempatan kerja merupakan aspek yang sangat mendukung dalam menentukan pengalaman kerja guru. Semakin lama seorang bekerja akan menyebabkan guru mengetahui secara lebih mendalam pengalaman yang dialaminya dalam bekerja dan dapat menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi saat bekerja. Jika guru diberikan kesempatan yang luas tanpa ada hambatan yang akan mempengaruhi kreativitasnya dalam bekerja, maka guru tersebut akan dengan leluasa mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh positif dalam pengembangan pengalaman kerja yang dimiliki guru tersebut.
- 3) Masa mengajar/ pengalaman mengajar, dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi PNS sebagai guru, hingga yang bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK penetapan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/kota. Bagi guru PNS yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap yayasan (non-PNS), masa mengajar dihitung sejak yang

bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan

Indikator pengalaman mengajar dalam Pedoman Portofilo Sertifikasi Guru Tahun 2009 adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja, Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik,
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan,
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

### 2.1.3 Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kemampuan akademik yang berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan dan penguasaan kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Rahmawati, 2021)

Mulder dalam Azimi dan Zaitul (2020) mendefinisikan pengetahuan atau kompetensi sebagai serangkaian informasi atau maklumat yang diketahui oleh seseorang sebagai pengetahuan. (Wikipedia). Sesuatu yang melekat dibenak seseorang berupa kombinasi antara informasi dengan pemahaman potensi. Ada dua jenis pengetahuan yaitu implisit dan eksplisit. Yang dimaksud dengan implisit yaitu pengalaman seseorang tentang keyakinan pribadi dan prinsip. Yang kedua eksplisit adalah pengetahuan yang didokumentasikan berbentuk nyata, seperti media.

Spencer & Spencer dalam (Mussardo, 2019) bahwa pengetahuan guru dilihat dalam 3 aspek. Yaitu: penguasaan materi bidang studi yang diajar, kemampuan menghubungkan teoritis dan fakta dilapangan serta pengetahuan tentang perkembangan Iptek. Beberapa penelitian awal terkait dengan manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi para guru telah dibahas oleh Lauden dalam Azimi dan Zaitul (2020) di mana referensi dibuat terhadap standar kompetensi dalam mengajar dengan penekanan khusus pada pengetahuan dan keterampilan. guru.

Indikator pengetahuan menurut (Mussardo, 2019) yaitu :

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan seorang karyawan dengan pekerjaannya
2. Pengetahuan seorang karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya
3. Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Sedangkan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat

menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Mussardo, 2019).

Pengetahuan dan pengalaman kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan giat dan memberikan suatu hasil yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Sutrisno dalam Mussardo, 2019), ketika pengetahuan yang rendah dan memiliki karyawan yang kurang berpengalaman akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang kurang baik dan akan merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Fungsi pengetahuan adalah untuk mempermudah mencapai target yang diharapkan perusahaan sedangkan fungsi pengalaman kerja sangat besar untuk mencapai kinerja karyawan maka dari itu pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu terdapat hubungan pengetahuan dengan penerapan pengalaman. Oleh karena itu dapat disimpulkan pengetahuan adalah pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Setiap organisasi tentunya perlu melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan penentu dalam tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah

organisasi atau perusahaan yaitu pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mencapai target maka pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pengetahuan karyawan dapat memahami target yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memenuhi kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang pegawai terhadap teori dan praktik akan semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pengetahuan adalah informasi yang diketahui oleh seseorang dan menjadi tolak ukur seberapa besar pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah..

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Guru**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai. Kemampuan seorang guru dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar merupakan salah satu persyaratan utama guru dalam mengupayakan hasil yang lebih baik dari pengajaran yang dilaksanakan. Selain itu pengalaman mengajar guru harus diimbangi dengan kemampuan akademis guru itu sendiri. Karena kemampuan akademis merupakan kunci berhasilnya pengalaman mengajar. Melalui pengalaman

mengajar secara tidak langsung dapat meningkatkan keberhasilan peserta didik dan meningkatkan mutu pendidikan (Nikmah, dkk, 2022)

Seorang guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Guru yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak cenderung mutu pembelajarannya menjadi baik, sebaliknya guru yang pengalaman kerjanya kurang, mutu pembelajarannya pun menjadi rendah (Alamsyah et al., 2020). Pengalaman kerja guru juga mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru untuk membuahkan kinerja yang baik pula (Tangge & Ferlin, 2018). Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja (Rahmawati, 2021). Hal senada disampaikan oleh (Prayitno, 2019) bahwa guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih lama maka akan semakin banyak dan bervariasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Hasil penelitian (Ritonga 2021, Nurlaela, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahmawati, et al 2021) menemukan bahwa secara parsial pengalaman guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hal di atas dapat di buat sebuah hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja guru

### **2.2.2 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas.

Karena itu, pengetahuan seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Fungsi pengetahuan adalah untuk mempermudah mencapai target yang diharapkan. Konsep kinerja sistem penilaian berbasis kompetensi untuk Guru, bertujuan untuk mendukung untuk pertumbuhan profesional berkelanjutan guru dan mengakui prestasi mereka dalam hal insentif, penghargaan dan promosi. Dalam proses pembelajaran guru harus mampu membuat perencanaan, melaksanakan dan menilai proses serta hasil pembelajaran. Itulah yang dikatakan dengan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang guru terhadap teori dan praktik akan semakin berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena pengetahuan adalah informasi yang diketahui oleh seseorang dan menjadi tolak ukur seberapa besar pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Hasil penelitian (Ning, 2017) dan Nurlaela, (2020) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki seorang guru maka semakin baik kinerja guru. Dari diskusi di atas memberikan fakta-fakta yang cukup untuk menunjukkan bahwa:

H<sub>2</sub>. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### **2.2.3 Pengaruh Pengalaman terhadap Pengetahuan**

Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan, ketrampilan dan keterampilan saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang pernah bekerja atau bekerja. bekerja untuk suatu organisasi.

Semakin banyak pengalaman yang dimilikinya maka semakin terampil pula ia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat diketahui dengan melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki dan penguasaan keterampilan yang semakin meningkat.

Pengalaman mengajar menjadi point terpenting yang akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru terutama dalam indikator kompetensi guru. Pengalaman seorang guru tidak hanya diperoleh ketika sedang berada didalam kelas saja, namun pengalaman itu diperoleh melalui kegiatan-kegiatan di luar kelas yang dapat mendukung kemampuannya. Sehingga secara tidak langsung pengalaman guru tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi guru dalam mengajar, guru dengan pengalaman yang baik akan memiliki motivasi mengajar yang baik pula, motivasi mengajar membuat guru berupaya dalam memberikan ilmu kepada peserta didik dengan sekreatif mungkin sehingga peserta didik memiliki banyak pengalaman belajar bukan hanya di dalam kelas melainkan di luar kelas juga.

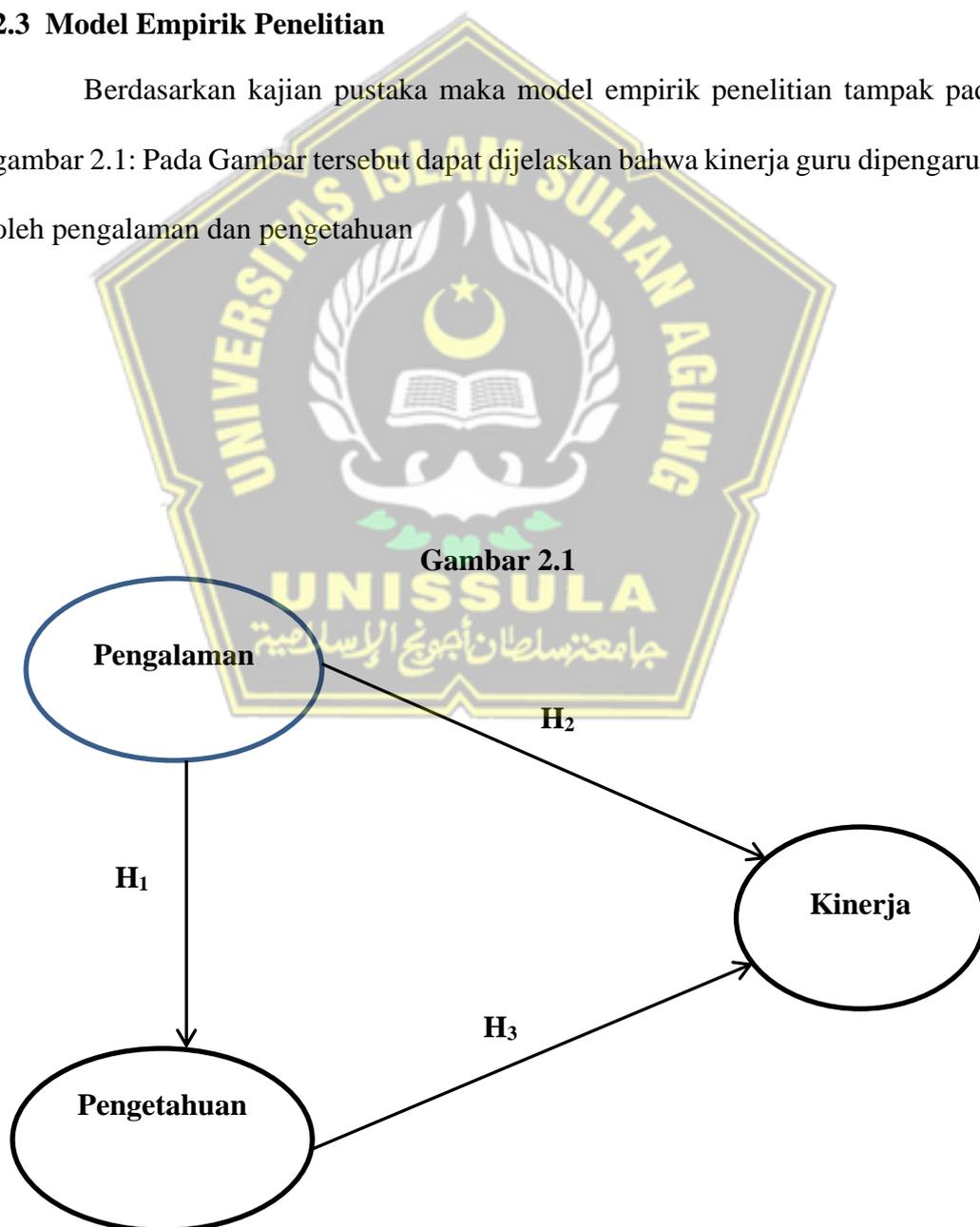
Pengalaman mengajar seorang guru dalam dunia pendidikan sangat mempengaruhi pendalaman dalam proses belajar mengajar siswa. Yang artinya semakin banyak pengalaman mengajar guru maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Jadi, idealnya apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka akan adanya peningkatan pula dalam profesionalisme guru. Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Seseorang guru yang memiliki output pekerjaan (pengetahuan)

yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah. Hasil penelitian Nurlaela, (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman guru terhadap pengetahuan guru

H<sub>3</sub>: Pengalaman berpengaruh positif terhadap pengetahuan

### 2.3 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian tampak pada gambar 2.1: Pada Gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan





### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *Explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Variabel tersebut mencakup : pengalaman, pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SDN Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton adalah 477 guru yang tersebar 32 SD

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan wakil dari populasi dalam bentuk kecil dan sampel tersebut harus betul-betul representasi (mewakili) populasi. Besarnya sampel (*sampel size*) yang digunakan didalam penelitian ini, mengacu pada rumus Slovin (Husain, 2011):

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dalam tolerir

Dalam penelitian ini N = 477 dan e = 10 %

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak berdasarkan strata (*stratified proportional random sampling*), yaitu terlebih dahulu mengklasifikasi populasi ke dalam sub-sub populasi menurut status kepegawaian

(pangkat/golongan). Dengan demikian maka diperoleh distribusi sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{477}{1 + 477 \cdot 0,10^2}$$

$$n = 83$$

Berdasarkan perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah Guru SD pada 32 SD Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton berjumlah 83 orang. Dengan pertimbangan menghindari kekurangan data, peneliti membulatkan angka jumlah sampel menjadi 90 guru. Diambil sampel 2 atau 3 orang guru dari masing-masing sekolah.

Dengan demikian jumlah sampling yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang dengan pertimbangan: (a) Guru yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan status PNS dan PNS PPPK (b) Guru yang memiliki pengalaman mengajar minimal diatas 5 tahun. (c) guru yang sudah sertifikasi atau pernah mengikuti pelatihan

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2004) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer studi adalah mencakup: pengalaman, pengetahuan dan kinerja guru

Selanjutnya menurut (F. X. Sugiyono, 2017) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang diperoleh adalah data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara. Data tersebut meliputi jumlah SMAN dan guru di Kabupaten Buton.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan pada responden. Bentuk kuesioner adalah pertanyaan tertutup yang harus dijawab oleh responden yaitu guru berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dan kinerja guru.

### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup pengalaman, pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<b>Pengalaman Kerja</b> Pengalaman Kerja adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah atau	X1.1 Pendidikan dan Pelatihan X1.2 Keterampilan yang dimiliki X1.3 Lama waktu/masa bekerja X1.4 Penguasaan terhadap Pekerjaan	• Pedoman Portofilo Sertifikasi Guru Tahun 2009

No	Variabel	Indikator	Sumber
	kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan)		
2.	<b>Pengetahuan</b> Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang guru berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaannya	X2.1 Pengetahuan Tentang Pekerjaan X2.2 Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan X2.3 Keseuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan X2.4 Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan	• Robins and Judge, 2009)
3.	<b>Kinerja</b> Kinerja guru adalah perilaku kerja yang dilakukan oleh seseorang guru dan akan tergambar melalui sikap atau pemahaman tentang kompetensi pedagogic, kompotensi kepribadian, kompotensi sosial dan kompetensi profesionalisme	Y1 Kompetensi Pedagogik Y2 Kompetensi Kepribadian Y3 Kompetensi Sosial Y4 Kompetensi Profesionalisme	• <i>Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen</i>

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :



**Tabel 3.2**  
**Nilai Skor dan Kategori**

Nilai	Kategori
1,00 – 4,00	Rendah
4,01– 7,00	Cukup
7,01 – 10,00	Tinggi

Sumber : (Sudjana 2005)

### **3.6.2 Partial Least Square (PLS)**

Partial Least Square (PLS) merupakan metode berbasis regresi yang pertama kali dikemukakan oleh Herman O.A Wold pada tahun 1960 untuk menciptakan dan membangun model serta metode bagi ilmu-ilmu sosial dengan pendekatan yang berorientasi pada prediksi. PLS mempunyai asumsi data pada penelitian yang terdistribusi bebas, artinya data pada penelitian tidak perlu mengacu pada salah satu distribusi tertentu (seperti data terdistribusi normal).

(Ghozali, 2015) berpendapat bahwa pendistribusian data pada metode SEMPLS dapat dilakukan dalam ukuran sampel kecil. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, dan reabilitas kuesioner, confirmatory faktor analysis dan structural equation modeling. Penelitian yang mengungkap fenomena sosial tertentu perlu lebih mendalam dalam interpretasi dan analisa data agar dapat menjawab pertanyaan penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis component atau variance dengan memakai software SmartPLS 4.0.8.9 untuk pengujian hipotesis yang diajukan dan pengembangan model. PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan

suatu variable laten dan variable laten yang lainnya, serta hubungan suatu variable laten dengan indicator-indikatornya. PLS diartikan oleh dua persamaan yaitu inner model dan outer model. Inner model (model structural) berfungsi untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variable laten dengan indicator-indikatornya. Sedangkan outer model (model pengukuran) berfungsi untuk menentukan cara mengukur variable laten

### **Tahapan Analisis *Partial Least Square***

#### **3.6.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi model pengukuran atau outer model berfungsi untuk menentukan bagaimana mengukur variable laten. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menguji internal consistency reliability (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability), convergent validity (loading factor dan AVE), dan discriminant validity (Fornell-Lacker Criterion dan cross loading). Nilai loading factor menunjukkan besarnya korelasi antar item pengukuran (indicator).

##### **3.6.2.1.1 *Convergent Validity***

Convergent validity berfungsi untuk mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten. Dalam pengujian convergent validity dari setiap item reliability dapat dilihat dari loading factor. Pengujian validitas yang dimaksud ialah uji terhadap indikator dalam variable untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang terdapat dalam penelitian ini benar-benar dapat dimengerti dengan baik oleh responden agar responden tidak mengalami kesalahpahaman pada indikator yang digunakan. *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat hasil uji

reliability (indikator validitas) secara rinci yang ditunjukkan dengan nilai pada *outer loadings*. *Outer loadings* merupakan nilai yang menunjukkan korelasi nilai suatu item pertanyaan dengan indikator dari suatu variable. Nilai *outer loadings* jika lebih besar dari 0,7 dinyatakan valid (Sarwono, 2015). Namun menurut (Hair et al, 1998 dan Chin et al 1998) untuk *outer loadings* lebih besar dari 0,5 secara umum dianggap signifikan.

#### **3.6.2.1.2 Discriminant Validity**

Discriminant validity berfungsi untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk yang lain. Menetapkan discriminant validity berarti suatu konstruk itu unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakili konstruk lain dalam model. Discriminant validity dilakukan dengan melihat nilai pada Fornell-Lacker Criterion (Henseler & Sarstedt, 2015). Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan square root of average extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lain dalam model, maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. *Discriminant validity* dari model pengukuran dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran > dari ukuran konstruk lain maka menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran blok lain.

#### **3.6.2.1.3. Internal Consistency**

Langkah selanjutnya yaitu melihat internal consistency reliability dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Composite reliability merupakan indeks untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila suatu alat digunakan untuk mengukur sebanyak dua kali dengan menunjukkan hasil yang relatif konsisten maka alat tersebut dikatakan reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam gejala yang sama. Variable laten dinyatakan reliable apabila nilai composite reliability  $> 0,7$ , maka variable laten tersebut dinyatakan reliable. Interpretasi composite reliability sama dengan cronbach's alpha. Nilai batas  $> 0.7$  dapat diterima, dan nilai  $> 0.8$  bermakna sangat memuaskan.

### **3.6.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian model structural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variable laten. Inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian (Jaya & Sumertajaya, 2008), model struktural diuji dengan melihat nilai R-square untuk konstruk dependen, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### **3.6.2.2.1 *Coefficient of Determination (R-square)***

Langkah pertama adalah mengevaluasi koefisien determinasi (R-square). Interpretasi nilai R-square sama dengan interpretasi R-square regresi linear, yaitu besarnya variability variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Hair et al., (2012) merekomendasikan kriteria nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0.25 maka membuktikan bahwa kemampuan prediksi sebuah model adalah

(kuat, moderat/sedang, dan lemah). Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh yang substantive

### Nilai Koefisien Jalur

Nilai koefisien jalur dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial yang bernilai 0-1 baik positif ataupun negatif. Nilai koefisien jalur juga digunakan untuk menentukan persamaan struktural dari model yang di ujikan. PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Berikut persamaannya :

$$\eta_1 = \beta_1 \xi_1 + \beta_2 \xi_2 + \zeta \quad \text{Persamaan .....(1)}$$

$$\xi_2 = \beta_3 \xi_1 + \zeta \quad \text{Persamaan .....(2)}$$

Keterangan:

$\beta, \gamma$  = Koefisien regresi

$\zeta$  = *innear* residual variabel

$\eta_1$  = Variabel Kinerja Guru

$\xi_1$  = Variabel Pengalaman

$\xi_2$  = Variabel Pengetahuan

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini perlu diukur dengan pengujian apakah hipotesis yang diajukan menunjukkan dampak yang signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini seluruh path diagram dianalisis dengan melihat perbandingan skor path coefficients di tabel output SmartPLS terkait t-statistik dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-statistik menunjukkan lebih besar dari critical point significant  $p < 0.05$ , maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai t-statistik lebih kecil dari nilai kritisnya pada tingkat signifikan  $p > 0.05$ , maka hipotesis tersebut ditolak Uji t digunakan

untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas atau eksogen secara individu terhadap variabel terikat atau endogen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis penelitian

$H_0 : p = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_1 : p \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Menentukan criteria pengujian dengan ketentuan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 0,05 dan t table dicari dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel bebas.

3) Kesimpulan pengujian jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat diterima, atau juga bisa dilihat dari nilai signifikan, jika signifikan  $t$  hitung  $<$  nilai 0,05, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima Dalam melakukan analisis data yang diperoleh dari penelitian ini digunakan taraf nyata (alfa) 0,05. Langkah selanjutnya adalah menentukan  $df$  (*degree of freedom, untuk independensi t test*,  $df = N-2$ ). Selanjutnya membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, bila data mempunyai nilai signifikan lebih besar dari taraf nyata 0,05 berarti data tersebut sesuai dengan pernyataan dalam hipotesis nol atau  $H_0$  diterima sebaliknya, bila data yang mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari taraf nyata 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau data tersebut sesuai dengan pernyataan dalam hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.



#### **4.1 Gambaran Umum Responden**

Penyebaran kuisisioner dilakukan selama Bulan Desember Tahun 2023 sampai dengan awal Bulan Februari Tahun 2024. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan dengan menggunakan angket penelitian yang disebarakan langsung kepada responden yaitu guru SD di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Hasil dari penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data sebanyak 90 kuisisioner (responden) yang kemudian diolah untuk penelitian.

Data deskriptif responden dalam penelitian ini terdiri dari Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, Masa kerja dan Pangkat/Golongan. Karakteristik responden diharapkan mampu menjelaskan gambaran mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh dalam menjelaskan pengalaman, pengetahuan terhadap kinerja guru. Secara lebih rinci, karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton digambarkan pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Total	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	31,11
2.	Perempuan	62	68,89
	Total	90	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas guru sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton adalah perempuan yang menggambarkan minat untuk jadi guru adalah perempuan

#### 4.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton digambarkan pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Total	Persentase (%)
1.	20-30	2	2,22
2.	31-40	24	26,67
3.	41-50	41	45,56
4.	>50	23	25,56
Total		90	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton adalah berada pada rentang usia 41 – 50 tahun yang menggambarkan bahwa dari segi usia guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton mengindikasikan telah lama mengajar sehingga memiliki pengalaman.

#### 4.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton digambarkan pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Total	Persentase (%)
1.	S1	85	94,44
2.	S2	5	5,56
Total		90	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton adalah memiliki tingkat

pendidikan S1 (sarjana) yang menggambarkan bahwa dari segi tingkat pendidikan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga memiliki pengetahuan yang mampu mendukung dalam proses belajar mengajar.

#### 4.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton digambarkan pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Total	Persentase (%)
1.	1-10	9	10,00
2.	11-20	55	61,11
3.	21-30	20	22,22
4.	>31	6	6,67
Total		90	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton telah memiliki masa kerja 11- 20 tahun yang menggambarkan bahwa dari segi masa kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton telah memiliki masa kerja cukup lama sehingga tingginya loyalitas guru tersebut terhadap pekerjaanya.

#### 4.1.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton digambarkan pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Pangkat/Golongan	Total	Persentase (%)
1.	III/b	20	22,22
2.	III/c	24	26,67
3.	III/d	19	21,11
4.	IV/a	12	13,33
5.	IV/b	15	16,67
Total		90	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan pangkat/golongan menunjukkan bahwa mayoritas guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton telah memiliki III/c yang menggambarkan bahwa dari segi pangkat/golongan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton telah mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Pengalaman

Pada penelitian ini, berhasil diperoleh data sebanyak 90 responden yang telah menjawab kuisioner secara lengkap sehingga dapat diolah lebih lanjut. Variabel pengetahuan pada penelitian ini direfleksikan dengan tiga (3) indikator atau konstruk pendidikan dan pelatihan ( $X_{1.1}$ ), keterampilan yang dimiliki ( $X_{1.2}$ ) dan

lama mengajar ( $X_{1.3}$ ). Pernyataan responden pada variabel pengalaman ditampilkan pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskriptif Variabel Pengalaman**

Indikator	Variabel/Konstruk	Min	Max	Mean	Ket
$X_{1.1}$	Pendidikan dan Pelatihan	6	10	8,17	Tinggi
$X_{1.2}$	Keterampilan yang dimiliki	6	10	8,36	Tinggi
$X_{1.3}$	Lama Mengajar	6	10	8,48	Tinggi
Rata rata				8,33	

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 deskripsi jawaban responden variabel pengalaman diketahui memiliki rata-rata 8,33 berada pada kategori baik atau tinggi. artinya responden mempersepsikan bahwa guru memiliki pengalaman mengajar yang baik/tinggi. Dalam penilaian perindikator, responden menyatakan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan merupakan indikator paling rendah nilainya dengan rata-rata sebesar 8,17 dengan kategori tinggi. Artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengalaman mengajar. Bukti pernyataan responden mengenai pendidikan dan pelatihan bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (76,7%) pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah mengikuti pendidikan dan pelatihan mengenai pembelajaran inovatif. Bukti pernyataan responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang diikuti diantaranya pembuatan media pembelajaran, pemulihan dan transformasi pembelajaran melalui penguatan literasi dan pelatihan kurikulum merdeka mengenai pembelajaran berdeferensiasi.

Indikator keterampilan yang dimiliki merupakan indikator kedua yang dinilai sudah sangat baik/tinggi oleh guru SD di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton dengan nilai rerata sebesar 8,36. Hal ini mengindikasikan bahwa guru telah memiliki keterampilan yang baik untuk mengajar peserta didik. Bukti pernyataan responden mengenai keterampilan yang dimiliki bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (85,5%) kategori baik/tinggi pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki keterampilan yang baik untuk mengajar peserta didik. Bukti pernyataan responden mengenai keterampilan yang dimiliki yaitu bahwa responden memiliki kemampuan mengelola kelas, merancang dan mengembangkan materi pembelajaran, dapat mengajar dengan beberapa metode, menggunakan berbagai media pembelajaran sesuai materi, mengajar dengan menggunakan berbagai konten sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik (auditori, kinestetik, visual) berdeferensiasi konten dan prakarya, menguasai teknik pembelajaran, pengelolaan kelas dan diskusi serta umpan balik.

Sedangkan indikator lama mengajar merupakan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi jika dibandingkan dengan dua indikator lainnya sebesar 8,48 kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SD di Kecamatan Pasarwajo telah memiliki masa kerja yang cukup sehingga mampu memahami tugas pekerjaan sebagai pengajar. Bukti pernyataan responden mengenai lama mengajar bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (85,5%) kategori baik/tinggi pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja lama dalam memahami tugas pekerjaan sebagai pengajar.

Bukti pernyataan responden mengenai lama mengajar yaitu rata-rata diatas 10 tahun. Artinya guru SD di Kecamatan Pasarwajo cukup berpengalaman dalam mengajar.

#### **4.2.2 Deskripsi Variabel Pengetahuan**

Variabel pengetahuan pada penelitian ini direfleksikan dengan empat (4) indikator atau konstruk yaitu pengetahuan tentang pekerjaan ( $X_{2.1}$ ), pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan ( $X_{2.2}$ ), kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan ( $X_{2.3}$ ) dan Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan ( $X_{2.4}$ ). Pernyataan responden pada variabel pengetahuan ditampilkan pada tabel 4.7 berikut:

Berdasarkan Tabel 4.7 deskripsi jawaban responden variabel pengetahuan diketahui memiliki rata-rata 8,48 berada pada kategori baik atau tinggi. artinya responden mempersepsikan bahwa guru memiliki pengetahuan mengajar yang baik/tinggi. Dalam penilaian perindikator, responden menyatakan bahwa indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada variabel pengetahuan merupakan indikator paling rendah yang dipersepsikan oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 8,40 dengan kategori tinggi. Artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah memiliki pengetahuan tentang pekerjaan/pengajaran. Bukti pernyataan responden mengenai pengetahuan tentang pekerjaan bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (81,1%) pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengetahuan tentang teknik, metode dan strategi pembelajaran. Bukti pernyataan responden

mengenai pengetahuan yang dimiliki guru yaitu menguasai materi pelajaran, pengembangan bahan ajar dan membuat RPP.

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Variabel Pengetahuan**

Indikator	Variabel/Konstruk	Min	Max	Mean	Ket
X <sub>2.1</sub>	Pengetahuan tentang pekerjaan	7	10	8,40	Tinggi
X <sub>2.2</sub>	Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan	7	10	8,48	Tinggi
X <sub>2.3</sub>	Keseuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan	7	10	8,59	Tinggi
X <sub>2.4</sub>	Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan	7	10	8,46	Tinggi
Rata rata				8,48	

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Indikator pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan merupakan indikator kedua yang dinilai sudah sangat baik/tinggi oleh guru SD di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton dengan nilai rerata sebesar 8,48. Hal ini mengindikasikan bahwa guru telah memiliki pemahaman tentang cara pelaksanaan pekerjaan. Bukti pernyataan responden mengenai pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (75,7%) kategori baik/tinggi pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas mengajar. Bukti pernyataan responden mengenai uraian prosedur

pelaksanaan tugas mengajar yaitu bahwa responden sebelum memulai pembelajaran dengan membuat RPP, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang termuat di RPP dan melakukan evaluasi pembelajaran serta penilaian hasil belajar.

Sedangkan indikator kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan memiliki rata-rata skor sebesar 8,59 berada pada kategori tinggi dan merupakan indikator paling tinggi dalam merefleksikan variabel pengetahuan dibandingkan ketiga indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SD di Kecamatan Pasarwajo telah memiliki kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bukti pernyataan responden mengenai variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 sebesar 73,3% berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan memudahkan dalam mengajar di kelas. Bukti pernyataan responden mengenai latar belakang pendidikan bahwa mayoritas pendidikan guru SD di Kecamatan Pasarwajo sarjana pendidikan guru sekolah dasar (S1-PGSD) dalam hal ini guru mengajar sebagai guru kelas.

Pada indikator pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan memiliki rata-rata skor sebesar 8,46 berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SD di Kecamatan Pasarwajo telah memiliki pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan pada kategori baik.. Bukti pernyataan responden mengenai pemahaman tentang tantangan dalam

pelaksanaan pekerjaan bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 sebesar 67,7% berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman dalam mengatasi kendala dalam proses belajar mengajar dikelas. Bukti pernyataan responden mengenai kendala yang pernah dihadapi dalam mengajar diantaranya perbedaan karakteristik siswa, anak yang belum lancar membaca, siswa tidak memperhatikan guru dalam menjelaskan materi pelajaran, rendah dalam memahami pembelajaran dan kurangnya kesiapan peserta didik saat menerima materi pelajaran.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru pada penelitian ini di refleksikan dengan empat (4) indikator atau konstruk yaitu kompetensi pedagogic ( $Y_{1.1}$ ), kompetensi kepribadian ( $Y_{1.2}$ ), kompetensi sosial ( $Y_{1.3}$ ) dan kompetensi professional ( $Y_{1.4}$ ). Pernyataan responden pada variabel kinerja guru memiliki rata 8,71 berada pada kategori baik atau tinggi. Pernyataan responden pada variabel kinerja guru ditampilkan pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Deskriptif Variabel Kinerja Guru**

Indikator	Variabel/Konstruk	Min	Max	Mean	Ket
$Y_{1.1}$	Kompetensi Pedagogik	7	10	8,57	Tinggi
$Y_{1.2}$	Kompetensi Kepribadian	7	10	8,69	Tinggi
$Y_{1.3}$	Kompetensi Sosial	7	10	8,74	Tinggi

Y <sub>1.4</sub>	Kompetensi Profesional	7	10	8,33	Tinggi
Rata rata				8,71	

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 deskripsi jawaban responden variabel kinerja guru diketahui memiliki rata-rata 8,71 berada pada kategori baik atau tinggi. artinya responden mempersepsikan bahwa kinerja guru sudah baik/tinggi. Dalam penilaian perindikator, responden menyatakan bahwa indikator kompetensi profesional memiliki rata-rata skor sebesar 8,33 berada pada kategori tinggi dan merupakan indikator paling rendah dalam merefleksikan variabel kinerja guru. Bukti pernyataan responden mengenai kompetensi profesional bahwa sebagian besar guru telah memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu hal ini berdasarkan bahwa memahami tugas dan fungsi seorang guru. meningkatkan ilmu yang dimiliki terkait materi pelajaran mengikuti pelatihan, berdiskusi dengan teman sejawat, dan lain sebagainya. melakukan refleksi pembelajaran, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Deskripsi jawaban responden pada indikator kompetensi pedagogic diketahui nilai rata-rata sebesar 8,57 dengan kategori tinggi. Artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah menguasai kompetensi pedagogik. Mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 sebesar 80,0% pada indikator ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memahami dan terampil untuk mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran sesuai

kurikulum. Bukti pernyataan responden mengenai kompetensi pedagogik yang dimiliki yaitu memahami karakteristik para peserta didik, menguasai materi pelajaran, pengembangan kurikulum, menyampaikan materi pelajaran dan pendampingan, menerapkan metode pembelajaran yang sesuai potensi siswa, berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik serta penilaian dan evaluasi belajar.

Indikator kompetensi kepribadian merupakan indikator kedua yang dinilai sudah sangat baik/tinggi oleh guru SD di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton dengan nilai rerata sebesar 8,69. Hal ini mengindikasikan bahwa guru telah menguasai kompetensi kepribadian. Bukti pernyataan responden mengenai menguasai kompetensi kepribadian bahwa mayoritas responden memilih rentang skor 8 dan 9 (78,7%) kategori baik/tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru telah menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Bukti pernyataan responden mengenai contoh kompetensi kepribadian yang dimiliki guru adalah menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, bertanggung jawab, memberikan contoh yang baik kepada siswa dalam mengembangkan karakter siswa, jujur, disiplin, semangat kerja, berinovasi, kerja keras pantang menyerah.

Sedangkan indikator kompetensi sosial memiliki rata-rata skor sebesar 8,74 berada pada kategori tinggi dan merupakan indikator paling tinggi dalam merefleksikan variabel kinerja guru dibandingkan ketiga indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SD di Kecamatan Pasarwajo telah memiliki kompetensi sosial yang baik. Bukti pernyataan responden mengenai kompetensi sosial bahwa sebagian besar guru telah menjalin hubungan yang baik pada sesama

pendidik, siswa, orang tua dan masyarakat yang ada di lingkungan sekolah dan masyarakat. Bukti pernyataan responden mengenai contoh kompetensi sosial yang dimiliki guru yaitu bersikap inklusif bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua siswa, berinteraksi dengan baik pada semua warga sekolah dan menjalin komunikasi dan kerjasama agar tercipta 7 K dan suasana sekolah menyenangkan, menjalin komunikasi dengan wali murid tentang kendala dan perkembangan dialami peserta didik.

#### **4.3 Hasil Analisis PLS (*Partial Least Square*)**

Penelitian dianalisis menggunakan software Smart PLS 4.0.9.8 untuk memudahkan dalam pengolahan data. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* diawali dengan uji validitas (*convergen validity* dan *discriminant validity*) dan reliabilitas terlebih dahulu.

##### **4.3.1 Hasil *Outer Model* (Model Pengukuran)**

Analisis *Outer Model* bertujuan untuk menilai bagaimana konstruk pengukuran variabel laten. Analisis ini untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator penyusun variabel laten. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator penelitian mampu mengungkapkan sesuatu yang diukurnya (Ghozali, 2015). Uji validitas dapat dilihat pada tiga (3) point, yaitu *outer loading* (*convergent validity test*), *discriminant validity* (*cross loading*), dan t-statistik dari indikator terhadap variabel laten.

Uji validitas pertama menggunakan tabel *outer loadings* (*convergent validity test*) yang disajikan pada Lampiran 3. Validitas konvergen yang dapat di

terima yaitu nilai *loading faktor* > 0,5 (Hair et al, 1998) jadi berdasarkan uji tersebut diketahui bahwa semua indikator valid dengan nilai di atas batas point sebesar 0,5.

Selanjutnya adalah uji *discriminant validity cross loading* dapat disajikan pada Lampiran 3. Nilai outer model semua bernilai lebih dari 0,5. Berdasarkan analisis *discriminant validity* dengan tabel *cross loading*, korelasi tertinggi antara konstruk indikator adalah dengan masing-masing variabel laten dan pada penelitian ini tidak ada konstruk indikator yang berkorelasi bukan dengan variabel latennya. Maka dapat dikatakan berdasarkan analisis *discriminant validity* dengan tabel *cross loading* semua data valid.

Berdasarkan uji validitas tersebut maka, diputuskan bahwa semua konstruk indikator bersifat valid sehingga tidak perlu dihapuskan. Hal tersebut secara tidak langsung juga telah sesuai dengan penjelasan Ghazali (2009) bahwa untuk model yang masih dalam tahap pengembangan, nilai validitas pada outer loadings yang telah mencapai minimal 0,5 sudah dapat dikatakan valid. Selanjutnya yaitu hasil uji realibilitas di sajikan pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Construct Reliability and Validity**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pengalaman	0,828	0,844	0,897	0,744
Pengetahuan	0,927	0,930	0,948	0,820
Kinerja Guru	0,943	0,951	0,945	0,855

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.8.9, diolah* (2024)

Tabel 4.9 diatas menyajikan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dapat digunakan untuk melihat tingkat reliabilitas data, beserta nilai *average variance extracted* (AVE) yang juga dapat digunakan untuk melihat validitas konvergen data.

Data dapat dikatakan valid apabila nilai AVE lebih dari 0,5. Berdasarkan tabel 4.9 konstruk penyusun variabel laten telah valid sehingga dapat dilakukan analisis tahap selanjutnya, yaitu uji reliabilitas. Adapun untuk uji reliabilitas, dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Apabila pada kedua kategori tersebut variabel laten memperoleh nilai lebih dari 0,7 maka dapat dikatakan data telah reliabel. Uji reliabilitas sendiri dilakukan untuk mengukur, apakah kuisisioner atau indikator yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Berdasarkan tabel 4.9 ditampilkan data dari ketiga (3) variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa data telah reliabel. Dengan demikian berdasarkan *outer model* atau model pengukuran yang memberikan hasil baik, maka pengolahan data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu analisis *inner model*.

#### **4.3.2 Hasil Inner Model (Model Struktural)**

Evaluasi model struktural (Inner model) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta indikator indikatornya. Analisa inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diangkat dalam

penelitian, nilai signifikansi, dan  $R^2$  dari model penelitian. Dalam pengujian model struktural (inner model) akan dilihat nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Predictive Relevance ( $Q^2$ ).

#### 4.3.2.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian R-Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur *Goodness of fit* suatu model structural. Nilai R square ( $R^2$ ) digunakan mampu menilai seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan tingkat besar kecilnya dari pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Pengetahuan	0,260	0,251
Kinerja Guru	0,534	0,523

Sumber: *Output Smart PLS 4.0.8.9*, diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,534 atau 53,4%. Artinya kontribusi kedua variabel independen (pengalaman dan pengetahuan) terhadap kinerja guru ialah sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.. Sedangkan variabel pengetahuan memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,260. Artinya kontribusi variabel pengalaman terhadap pengetahuan sebesar 26,0%, sedangkan sisanya sebesar 74,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Demikian ditemukan nilai  $R^2$  masih rendah (<60,00%) untuk bisa meningkatkan kinerja guru. maka memerlukan variabel lain untuk meningkatkan kinerja guru perlu menambahkan variabel seperti pelatihan.

#### 4.3.2.2 Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>).

Uji Predictive relevance (Q<sup>2</sup>) dilakukan dengan tujuan agar dapat mengukur seberapa baik hasil yang dihasilkan oleh model penelitian yang digunakan. Berikut merupakan perhitungan (Q<sup>2</sup>). Nilai R-Square (R<sup>2</sup>) selanjutnya dimasukkan dalam persamaan Q-Square berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,534) * (1 - 0,260)$$

$$Q^2 = 1 - (0,466) * (0,740)$$

$$Q^2 = 1 - 0,345$$

$$Q^2 = 0,655 = 65,5\%$$

Kriteria dalam perhitungan Q-Square test adalah jika nilai Q-Square test lebih besar dari 0 (nol) diartikan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-square yang kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, I. & Latan, H. 2015). Hasil perhitungan Q-Square diatas menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, karena mempunyai nilai 0,655 atau 65,5% atau lebih besar dari 0 (nol) berarti model baik untuk digunakan.

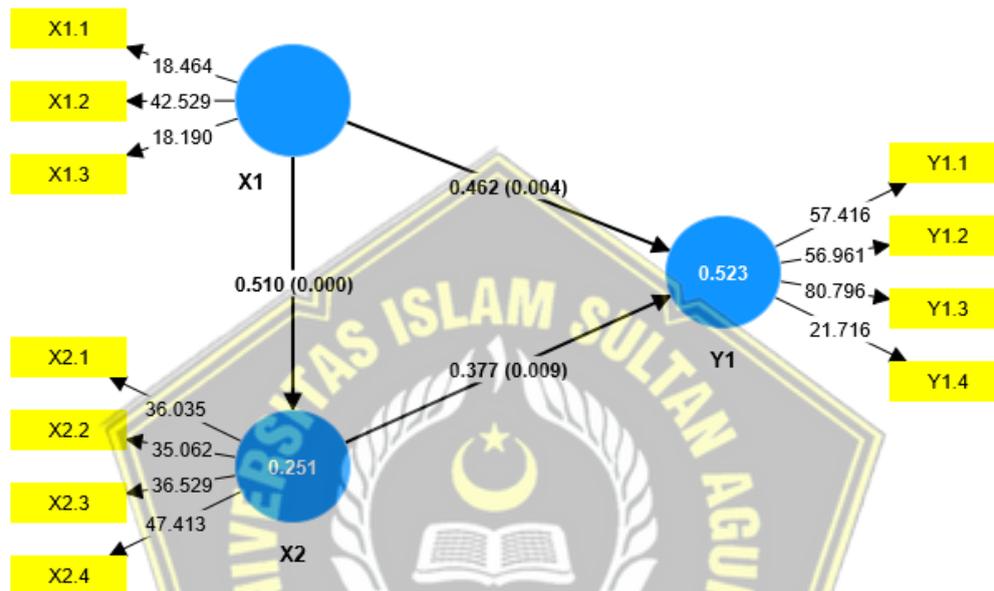
#### 4.4 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yakni pengalaman dan pengetahuan satu variabel dependen yakni kinerja guru. Oleh sebab itu dilakukan pengujian pengaruh masing-masing variabel yakni pengujian pengaruh langsung. Terdapat tiga hipotesis yang akan diuji pengaruh langsung. Gambar 4.1

berikut merupakan output Smart PLS 4.0.8.9 hasil uji pengaruh langsung dalam penelitian ini.

**Gambar 4.1**

**Diagram Jalur Model Struktural dalam Smart PLS (Pengaruh Langsung)**



Sumber : *Output* Smart PLS 4.0.8.9 diolah (2024)

Adapun berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\eta_1 = 0,462 \xi_1 + 0,377 \xi_2 + \zeta \quad \text{Persamaan .....(1)}$$

$$\xi_2 = 0,510 \xi_1 + \zeta \quad \text{Persamaan .....(2)}$$

Keterangan:

- $\beta, \gamma$  = Koefisien regresi
- $\zeta$  = *innear* residual variabel
- $\eta_1$  = Variabel Kinerja Guru
- $\xi_1$  = Variabel Pengalaman
- $\xi_2$  = Variabel Pengetahuan

Pengujian inner model dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0.8.9, di mana *output* dapat dihasilkan dari bootstrapping. *Output* tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Pengalaman - > Kinerja	0,462	0,457	0,161	2,866	<b>0,004</b>
Pengetahuan - > Kinerja	0,377	0,386	2,616	2,616	<b>0,009</b>
Pengalaman -> Pengetahuan	0,510	0,516	0,086	5,935	<b>0,000</b>

Keterangan : \*\*\*) signifikan pada  $p < 0,01$ ; \*\*) signifikan pada  $p < 0,05$ ; \*) signifikan pada  $p < 0,10$ . Sumber: *Output* SmartPLS 4.0.8.9, diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang diajukan berpengaruh langsung dan signifikan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil nilai p-value. Kriteria dikatakan signifikan adalah jika nilai nilai p-value kurang dari 0,05 maka  $H_0$  diterima atau signifikan. Namun apabila nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau tidak signifikan. Berikut adalah hasil analisis pengujian hipotesis menggunakan aplikasi perangkat lunak Smart PLS.

**Tabel 4.12**  
**Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

No	Pengaruh antar variabel	Hipotesis	Estimate	T-Hitung	P-Value	Keterangan
1.	Pengalaman - > Kinerja	H1	0,462	2,866	0,004	Diterima
2.	Pengetahuan - > Kinerja	H2	0,377	2,616	0,009	Diterima

3.	Pengalaman -> Pengetahuan	H3	0,510	5,935	0,000	Diterima
----	---------------------------	----	-------	-------	-------	----------

Sumber : *Output Smart PLS 4.0.8.9* diolah (2024)

Tabel 4.12 menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung antar variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis SEM PLS pada evaluasi model struktural, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,462$  (signifikan pada  $t > 2,866$ ;  $p < 0,004$  lebih kecil  $\alpha = 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pengalaman berdampak signifikan pada kinerja guru. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa “pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru” **diterima**. Hal ini berarti bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai koefisien yang bertanda positif ( $\beta = 0,462$ ) mengindikasikan bahwa semakin banyak pengalaman guru yang dimiliki maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah atau kurang pengalaman ia jalani maka kinerja guru akan semakin rendah. Besarnya kekuatan pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai 0,462 atau 46,2%. Nilai koefisien diinterpretasikan cukup kuat, sehingga hasil pengujian ini berimplikasi secara praktis.

2. Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis SEM PLS pada evaluasi model struktural, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,377$  (signifikan pada  $t > 2,616$ ;  $\rho < 0,009$  lebih kecil  $\alpha = 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pengetahuan berdampak signifikan pada kinerja guru. Dengan demikian, Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa “pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru” **diterima**. Hal ini berarti bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai koefisien yang bertanda positif ( $\beta = 0,377$ ) mengindikasikan bahwa semakin banyak pengetahuan guru yang dimiliki maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah atau kurang pengetahuan ia jalani maka kinerja guru akan semakin rendah. Besarnya kekuatan pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai 0,377 atau 37,7%. Nilai koefisien diinterpretasikan lemah, namun hasil pengujian ini berimplikasi secara praktis..

3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan

Dari hasil analisis SEM PLS pada evaluasi model struktural, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,510$  (signifikan pada  $t > 5,935$ ;  $\rho < 0,000$  lebih kecil  $\alpha = 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pengalaman berdampak signifikan pada pengetahuan. Dengan demikian, Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa “pengalaman berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan” **diterima**. Hal ini berarti bahwa pengalaman berpengaruh terhadap pengetahuan. Nilai koefisien yang bertanda positif ( $\beta = 0,510$ ) mengindikasikan bahwa semakin berpengalaman guru yang dimiliki maka akan berdampak pada peningkatan

pengetahuan guru ia jalani. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah atau kurang pengalaman ia jalani maka pengetahuan akan semakin rendah. Besarnya kekuatan pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai 0,510 atau 51,0%. Nilai koefisien diinterpretasikan cukup kuat, sehingga hasil pengujian ini berimplikasi secara praktis.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari pengujian hipotesis 1, menyatakan bahwa pengalaman guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan penelitian dari (Tangge & Ferlin, 2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru untuk membuahkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan penelitian ini, hasil dari koefisien regresi pengalaman terhadap kinerja guru yang disajikan pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa pengalaman memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan menunjukkan arah pengaruh yang positif sebesar 0,462. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman guru sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Hal ini akan mendorong guru memiliki dan menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Namun begitu dalam penelitian ini guru masih jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan mengenai pembelajaran inovatif.

Adapun respon positif responden terhadap kinerja guru yang dipengaruhi oleh pengalaman dapat ditunjukkan dari hasil rangkuman jawaban pertanyaan terbuka. Responden yang menjawab pertanyaan terbuka tentang pengalaman,

menunjukkan sikap mereka terkait pengalaman seperti keikutsertaan mengikuti pendidikan dan pelatihan model pembelajaran inovatif, memiliki keterampilan yang baik untuk mengajar peserta didik dengan masa kerja yang cukup lama sehingga mampu memahami tugas pekerjaan sebagai pengajar. (Rahmawati, et al 2021) untuk meningkatkan kinerja guru, pengembangan dan pemeliharaan pengetahuan melalui pelatihan, studi, dan pengalaman dalam pengajaran yang sesungguhnya adalah langkah-langkah penting yang perlu diambil oleh seorang guru. (Ritonga 2021, Nurlaela, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Rahmawati, et al 2021) menemukan bahwa secara parsial pengalaman guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Seorang guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Guru yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak cenderung menghasilkan mutu pembelajaran menjadi baik, sebaliknya guru yang pengalamannya kurang, mutu pembelajarannya akan menjadi rendah (Alamsyah et al., 2020). Ada bukti bahwa pengalaman kerja guru mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang guru untuk meningkatkan kinerja yang baik (Tangge & Ferlin, 2018).

Sementara responden lain cenderung menjawab bahwa mereka jarang atau bahkan belum mengikuti pelatihan model pembelajaran inovatif (model pembelajaran inklusif dan berdeferensiasi). Mengatasi hal tersebut perlu dukungan dari kepala sekolah untuk mensupport dan mendampingi guru dalam pengelolaan e-

kinerja guru melalui aplikasi platform merdeka mengajar (PMM) guna mendukung aksi nyata guru dalam melaksanakan pelatihan model pembelajaran inovatif.

#### **4.4.2 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki seorang guru maka semakin baik kinerja guru (Ning, 2017 dan Nurlaela, 2020). Koefisien korelasi menunjukkan korelasi positif yang tinggi antara pengetahuan dan kinerja guru, artinya semakin baik pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Berdasarkan penelitian ini, hasil dari koefisien regresi pengetahuan terhadap kinerja guru yang disajikan pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang positif sebesar 0,377. Hal ini membuktikan bahwa ketika guru memiliki pengetahuan yang baik, maka guru akan memahami teknik, metode dan strategi pembelajaran, memahami prosedur pelaksanaan tugas mengajar, memiliki kemudahan dalam mengajar di kelas sehingga kendala dalam proses belajar mengajar dapat diatasi dengan baik.

Adapun respon positif responden terhadap kinerja guru yang dipengaruhi oleh pengetahuan dapat ditunjukkan dari hasil rangkuman jawaban pertanyaan terbuka, yaitu bahwa responden telah memiliki pengetahuan tentang mengajar, pemahaman terhadap cara pelaksanaan mengajar, kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan mengajar dan pemahaman

tentang tantangan dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini menjadikan guru memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat memahami materi pembelajaran, menguasai kompetensi dasar setiap mata pelajaran, melakukan pengembangan materi pembelajaran dengan kreatif, melakukan tindakan yang reflektif dan penguasaan teknologi dalam berkomunikasi. Dengan demikian seorang guru yang memiliki pengetahuan akan mudah memahami peserta didik, menguasai perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik. .

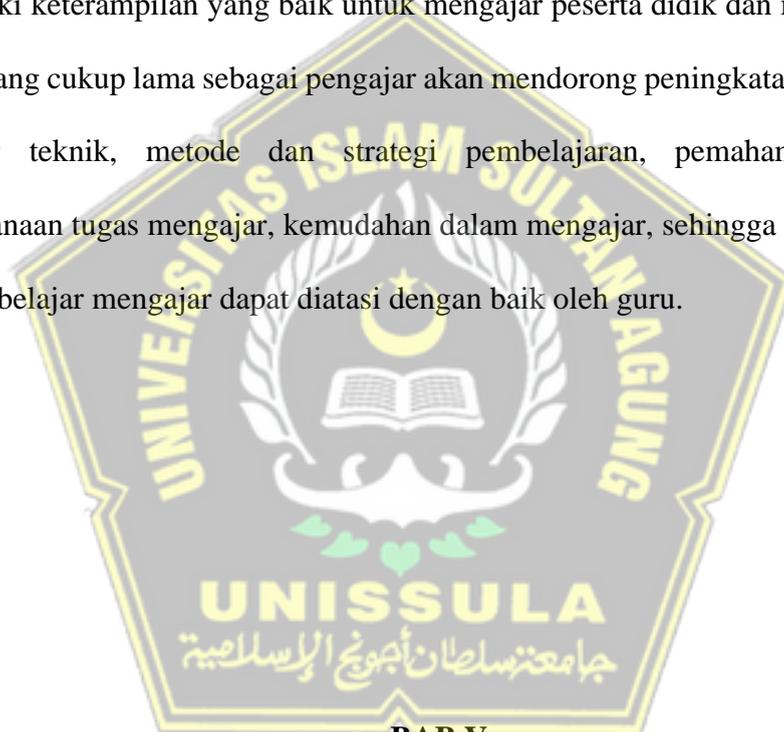
#### **4.4.3 Pengaruh Pengalaman terhadap Pengetahuan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menyatakan bahwa pengalaman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengetahuan. Temuan ini sejalan dengan hasil Penelitian (Nurlaela, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap pengetahuan..

Berdasarkan penelitian ini, hasil dari koefisien regresi pengalaman terhadap pengetahuan yang disajikan pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa pengalaman memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pengetahuan dengan pengaruh yang positif sebesar 0,510. Hal ini membuktikan bahwa ketika guru SD di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton memiliki pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan, menguasai keterampilan mengajar yang ditunjang dengan masa kerja yang lama akan dapat mendorong peningkatan pengetahuan. (Alamsyah et al., 2020) mengatakan bahwa pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas guru dalam mengajar, karena semakin banyak pengalaman mengajar guru maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan

yang dimiliki. Pengalaman mengajar diperoleh dari bertambahnya masa kerja sebagai guru melalui tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan, maka profesionalisme guru akan meningkat.

Adapun respon positif responden variabel pengalaman terhadap pengetahuan dapat ditunjukkan dari hasil rangkuman jawaban pertanyaan terbuka sebagai berikut, guru mengikuti pendidikan dan pelatihan mengenai pembelajaran inovatif, memiliki keterampilan yang baik untuk mengajar peserta didik dan memiliki masa kerja yang cukup lama sebagai pengajar akan mendorong peningkatan pengetahuan tentang teknik, metode dan strategi pembelajaran, pemahaman prosedur pelaksanaan tugas mengajar, kemudahan dalam mengajar, sehingga kendala dalam proses belajar mengajar dapat diatasi dengan baik oleh guru.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Simpulan Masalah Penelitian**

Pada bab penutup ini akan dibahas lima sub bab utama, yaitu simpulan (masalah penelitian dan hipotesis), implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

Masalah penelitian ini diawali oleh adanya fenomena gap rendahnya kinerja guru yang diukur melalui uji kompetensi guru (UKG) Sekolah Dasar di Kabupaten Buton masih rendah dan belum mencapai standar kelulusan nilai UKG pada aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, peran pengalaman guru dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan pembelajaran inovatif (model pembelajaran inklusif dan berdeferensiasi), penguasaan keterampilan metode pembelajaran, materi ajar, kurikulum, inovasi dan akses terhadap teknologi dalam membuat media pembelajaran dan ditunjang dengan guru yang memiliki masa kerja/pengalaman mengajar yang lama terus didorong untuk dapat meningkatkan kinerja guru yang diharapkan dapat memperbaiki masalah pendidikan. Adapun beberapa simpulan dalam upaya memahami dan memberikan solusi atas gap yang besar tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman dalam penelitian ini memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Hal ini berupa kemampuan menguasai keterampilan mengajar dengan masa kerja yang lama sebagai pengajar. Namun begitu kemampuan menggunakan model pembelajaran inovatif masih perlu ditingkatkan.
2. Pengetahuan dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Peningkatan pengetahuan guru tercermin dari kemampuan guru memahami teknik, metode dan strategi pembelajaran, pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas mengajar, kesesuaian latar belakang pendidikan memudahkan guru dalam mengajar di kelas dan pemahaman dalam mengatasi

kendala dalam proses belajar mengajar, dengan pengetahuan akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan terus mengembangkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalisme guru.

3. Pengalaman dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengetahuan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Pengalaman guru dalam menguasai keterampilan mengajar yang didukung dengan lama mengajar terbukti mampu mendorong guru memahami teknik, metode dan strategi pembelajaran, prosedur pelaksanaan tugas mengajar, kemudahan mengajar di kelas serta mampu mengatasi kendala proses belajar mengajar.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Adapun implikasi manajerial yang dihasilkan oleh penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pengalaman, skor tertinggi yang harus ditingkatkan yaitu pemberian pelatihan mengenai model pembelajaran inovatif agar guru mampu menguasai keterampilan mengajar menggunakan model pembelajaran yang bervariasi (model pembelajaran inklusif dan berdeferensiasi) agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
2. Pengetahuan, dapat ditingkatkan dengan pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas mengajar dan penguasaan materi pelajaran sesuai latar belakang pendidikan. Skor terendah dari pengetahuan adalah kurang memahami teknik, metode dan strategi pembelajaran serta kurangnya pemahaman dalam mengatasi kendala dalam proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan

keduanya diperlukan pelatihan model pembelajaran pembelajaran inklusif dan berdeferensiasi

3. Penelitian menyimpulkan bahwa kinerja guru pada aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional masih rendah, untuk itu cara meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru mengikuti *lesson study* dan kegiatan KKG seperti seminar dan *workshop*, melakukan penelitian tindakan kelas dan menguasai teknologi informasi yang dapat mempermudah dalam proses belajar mengajar

### **5.3.Keterbatasan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang masih sangat jauh dari kesempurnaan, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan nilai R-Square hasil penelitian sebesar 65%. Sehingga model prediksi sudah baik untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Sampel penelitian hanya pada guru sekolah dasar. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus guru sekolah lain, hanya pada guru SD Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Selain itu pengukuran variabel penelitian dilakukan berdasarkan persepsi yang sangat ditentukan oleh daya ingat responden (guru) dan penilaian terhadap dirinya
3. Penelitian ini hanya menggunakan 4 indikator pada variabel kinerja guru, kedepan perlu ditambahkan indikator kinerja guru sesuai dengan indikator kinerja guru pada platform merdeka mengajar (PMM) agar dapat lebih menggambarkan kinerja guru seperti (1) keteraturan suasana kelas (2) penerapan disiplin positif (3) umpan balik konstruktif (4) perhatian dan kepedulian (5)

ekspektasi pada peserta didik (6) aktivitas interaktif (7) instruksi yang adaptif dan (8) instruksi pembelajaran.

#### **5.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan analisis dari jawaban-jawaban responden, maka dapat diusulkan beberapa rencana penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel independen lain seperti pelatihan, reward, motivasi dan kompetensi guru serta menambahkan variabel pengetahuan sebagai variabel intervening karena dalam penelitian ini tidak diuji.
2. Berdasarkan jawaban-jawaban responden diketahui bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional masih rendah dalam implementasinya hal ini mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya menguasai atau penerapan teknologi informasi dalam model pembelajaran inovatif. Oleh karena itu dukungan kepala sekolah dan pemerintah untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop terkait pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran inovatif dapat lebih dioptimalkan guna mendorong mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H., 2020. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 183-187
- Azimmi, A & Zaitul. 2020. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman. *Prosiding Simposium Nasional Magister Vol 4 No 1*
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT Prenadamedia Group.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, (3), 291-309.
- Djamarah, S.B. (2017). *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Usaha Nasional. Surabaya
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Airlangga University Press.
- Fakurriddha, F., & Nurdin, N. (2019). Pelaksanaan MGMP Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Serambi Ilmu*, 20, 238. <https://doi.org/10.32672/si.v20i2.1456>
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Airlangga University Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara
- Jean-Louis Berger. 2018. Teaching Experience, Teachers' Beliefs, and Self-Reported Classroom Management Practices: A Coherent Network" *Journal of Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training*
- Khayati, N A. 2017. Hubungan Pengetahuan dengan kinerja di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap (Studi Analisis Bimbingan Konseling Islam)", dalam *Tesis*, PPs. UIN Semarang

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, "Neraca Pendidikan Daerah," 2022. [Online]. Available: <https://npd.kemdikbud.go.id>. [Accessed 15 September 2023]
- Manuel Soriano-Ferrer, (2020) .Impact of teaching experience with ADHD on knowledge, selfefficacy and teacher stress, *Journal of Universidad de Valencia*
- Musa, M. I. & Nurhaidah. (2017). Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Dalam Mewujudkan Tenaga Guru Yang Profesional. *Jurnal Pesona Dasar*, 2(4), 20.
- Mussardo, G. (2019). Pandaun Cara Pemberian Skor dan Analisis untuk Kesejahteraan Manusia. *Statistical Field Theor* (Vol. 53)
- Monaziroh, A., & Choirudin, C. (2021). The Development Design of Curriculum 2013 For Fiqih Learning Through A Humanistic Approach. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 140–153. <https://doi.org/10.33650/altanzim.v5i1.1675>
- Nikmah, J., Rahayu S E M., Kuswari. 2022. Hubungan Antara Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Dengan Kinerja Guru di SDN Kecamatan Murung. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 219-227
- Nurlaela. 2020. The Influence Of Knowledge And Attitude Of Teachers On Work Experience-Mediated Performance In High School Muhammadiyah 25 Pamulang. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceedings*. 1 (1) : p: 392-399
- Nurul Qomariyah. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja. (*Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*) Vol. 6 No. 1 ISSN 2615-2142
- Octavia, Shilphy A. 2019. Sikap dan Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Dee Publish
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Pianda, D., 2018. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prayitno, R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Mata Pelajaran IPS di SD Se-Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. *Phinisi Integration Review*, 2(1),081–090. <https://doi.org/10.26858/pir.v2i1.8095>
- Popham, W. J. (2018). Classroom assessment: What teachers need to know. Pearson
- Putri, R., Sumarno,., Hendripides. 2021. Influence Of Teaching Experience And Work Discipline To Perfomance Of Teachers In SMK Labor Binaan Fkip Universitas Riau Pekanbaru. Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau
- Rahmawati, E., Idham K, Riyuzen, (2021). The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers. *Journal of Contemporary Islamic Education (Journal CIE)* <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/cie> <https://doi.org/10.25217/cie.v1i2.1696>
- Rahmawati, Erly . 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Tesis. Program Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi Pada Guru Ips Terpadu Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Dalam Bidang Pendidikan Ekonomi). *Jurnal Ad'ministrare*, 3(2), 137.<https://doi.org/10.26858/ja.v3i2.2574>
- Rivai, A., 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195-216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>.
- Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi, R., Hutagalung, G. R., & Purba, G. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 126–138. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3388>

- Rulitawati, Ritonga, H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Tunas Gemilang Press.
- Sahari, S. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN I Likupang. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, . <https://doi.org/10.30984/jii.v9i1.599>
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sorton 2019. *Manajemen Kinerja*. Edisi I, Cetakan I. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sidabutar, Rame Uli Orisa, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. Pematangsiantar: STIE Sultan Agung Pematangsianta. *Jurnal Sultanist*. Volume 5, Nomor 2
- Shintia, Indriani Rahma, and Akhmad Riduwan. 2021. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntanis, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10(3)
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- Tangge, L., & Ferlin, A., 2018. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Biologi Tersertifikasi Di SMA Negeri Se-Kota Palu. In *Proceeding Biology Education Conference: Biology, Science, Enviromental, and Learning*, 15(1), 515-523.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Umar. (2021). *Pengantar Profesi Keguruan—Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada
- Yulianti, Prima, and Najla Dwi Fadhilah. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang.” *Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas* 23(2)
- Wahyudi, A., Salamun, S., Hamid, A., & Choirudin, C. (2021). Strategi Pengelolaan Vocational Life Skill Pada Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(1), 39–45.
- Wiranti, Reni. 2021. *The influence of teaching experience and teaching motivation on the professionalism of kindergarten teachers in Way Jepara sub-district*) *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan (Jahidik) Vol 1, No 1*, 27-37