

**PENGARUH BACKGROUND PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMA NEGERI 6 JENEPONTO**

**SKRIPSI**

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR



**OLEH**

**NUR AMNAH FHADILLAH  
105721151218**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. terima	: 30/05/2022
Nomor surat	: —
Jumlah exp	: 1 exp
Harga	: Dib. Alumni
Nomor Induk	: —
No. Klasifikasi	: R/0378/MAN/22 FHA p

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2022**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH BACKGROUND PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 6 JENEPONTO**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**NUR AMNAH FHADILLAH**  
**Nim: 105721151218**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Jangan awali harimu dengan memikirkan apa yang membuatmu khawatir, tapi mulailah harimu dengan memberikan apa yang membuatmu bahagia”

### Persembahan

Dengan mengucapkan syukur kehadiran ALLAH SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta bapak Ayahanda Mayoddin Limpo dan Ibunda Sumarni Rannu yang telah mendidiku semenjak kecil hingga sampai sekarang ini, selalu mengiringi kehidupanku dengan penuh rasa kasi sayang, semangat, do'a dan kekuatan untuk bias menyelesaikan karya ini.
2. Serta seluruh keluarga besarku yang sampai sekarang ini selalu memberi dukungan support dan kekuatan dalam menempuh pendidikan.
3. Dan Bestie telah ada memberi support, motivasi dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan karya ilmiah.
4. Bapak dan ibu dosen, terkhusus kedua pembimbing saya selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah
5. Para sahabat saya yang selalu memberi arahan, semangat dan bantuan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



### **HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Jeneponto

Nama Mahasiswa : Nur Amnah Fhadillah

No. Stambuk/ NIM : 105721151218

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 21 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Syawal 1443 H

26 Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

**HJ. Naidah, SE., M.Si**  
NIDN: 00100226403

Pembimbing II

**Sitti Marhumi**  
NIDN: 0901126906



Dekan

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507

Mengetahui:

Ketua Program Studi

**Muh. Nur R., SE, MM**  
NBM. 1085 576

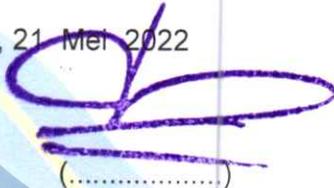


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Fitriani, Nim : 105721151618 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0016/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 20 Syawal 1443 H / 21 Mei 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Makassar, 21 Mei 2022

- PANITIA UJIAN**
1. Pengawas Umum : Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A  
(Rektor Unismuh Makassar) 
  2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
  3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni SE., M.A cc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
  4. Penguji : 1. Hj. Naidah, SE.,M.Si   
2. Dr. Ahmad AC, ST,MM   
3. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M   
4. Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M 

Di Ketahui Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu alaikum Wr.Wb**

Segalah puji bagi Allah SWT yang menggenggam jantung ini dan membiarkannya tetap berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh sehingga satu demi satu ibadah yang di berikannya dapat penulis melaksanakan. Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidyah-nya, serta senantiasa memberikan keselamatan, kemampuan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas akhir Karya Tulis Ilmiah yang berjudul **“Pengaruh *Background* Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto”**

Tugas Akhir/Skripsi penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama saya dedikasikan sepenuhnya kepada kedua orangtua saya tercinta terima kasih untuk semua kasih sayang, do'a yang tidak pernah putus, pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk saya. Tak cukup hanya sekedar terima kasih untuk membasuh keringat untuk tetesan air mata yang mengalir selama ini untuk saya hingga mencapai tempat ini, namun percayalah dalam setiap hembusan nafas ini adalah do'a memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa kalian selama ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa dukungan moral, materil, spritual, maupun administrasi. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku rektor universitas muhammadiyah makassar dan para pembantu rektor yang senantiasa mencurahkan dedikasahnya dengan penuh keikhlasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE, MM, selaku ketua jurusan dan bapak Nasrullah SE, MM Selaku sekretaris jurusan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.
4. Bapak Ir. Muammad Akib,MM Selaku Penasihat Akademik penulis
5. Ibu Hj.Naidah, SE.,M.Si Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing serta mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Ibu Sitti Marhumi, S.E.,MM Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan membantu selama dalam penyusunan skripsi ini hingga seminar hasil.
7. Bapak Seluruh dosen Dan staf pengajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi saya.
8. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya Skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam

Skripsi ini dan penulis berharap sehinggah Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Billahi Fisabilil Haq Fastabiqul Khairat, Wassalamu Alaikum Wr.Wb*

Makassar, 16 April 2022

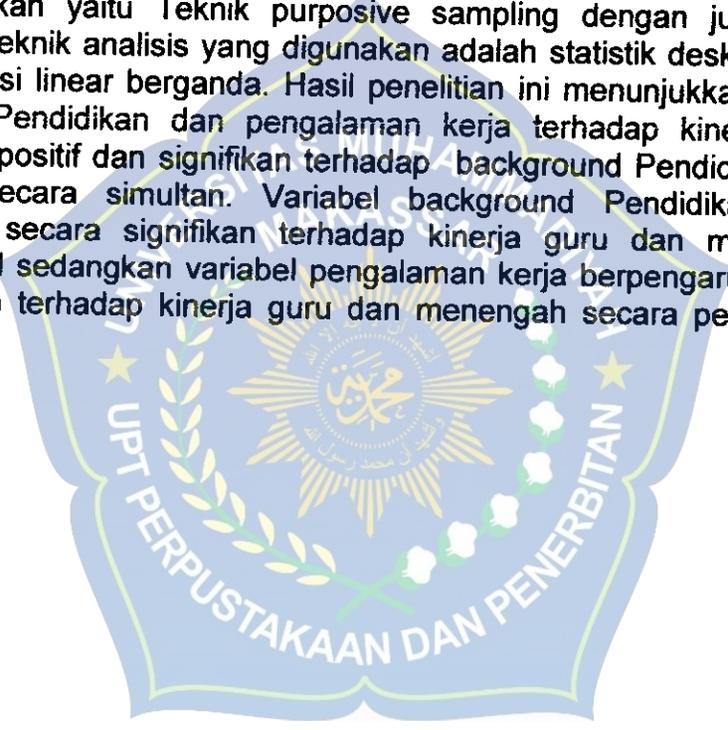
Nur Amnah Fhadillah



## ABSTRAK

**Nur Amnah Fhadillah.2022 *Pengaruh Background Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto, Kecamatan Kelara, Kabupaten Jeneponto,Sulawei Selatan. Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dipimping oleh Pembimbing I . Naidah Pembimbing II Sitti Marhumi.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Background Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Jeneponto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling dengan jumlah 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa background Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap background Pendidikan dan menenagh secara simultan. Variabel background Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan menengah secara persial sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan menengah secara persial dan simultan .



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TIJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian sumber daya manusia .....	9
2. Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia.....	11
B. Latar Belakang Pendidikan .....	13
1. Pengertian latar belakang .....	13
2. Pentingnya latar belakang pendidikan .....	15
C. Pengalaman Kerja .....	18
1. Pengertian pengalaman kerja .....	18
2. Pengaruh dalam pengalaman kerja .....	20
3. Faktor-faktor dalam pengalaman kerja .....	21
D. Tinjauan Empiris .....	26
E. Kerangka Pikir .....	32
F. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis penelitian .....	34

B. Lokasi dan waktu penelitian .....	34
C. Devinisi variabel dan pengukurun .....	34
1. Definisi Operasional variabel .....	34
2. Pengukuran variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel .....	38
E. Metode Pengumpulan Data .....	38
F. Metode Analisis Data .....	39
1. Analisis Dekriptif .....	39
2. Uji Instrumen .....	39
3. Regresi Linear Berganda .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	42
B. Hasil Penelitian .....	45
C. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Tinjauan Empiris .....	26
3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	35
3.2 Pengukuran Variabel .....	37
4.1 Data VAriabel .....	46
4.2 Presentase Responden .....	46
4.3 Presentase Tingkat Pendidikan .....	47
4.4 Statistik Deskriptif .....	48
4.5 Uji Reabilitas .....	49
4.6 Uji Validitas .....	50
4.7 Uji Analisis Linear Berganda .....	51
4.8 Uji Hasil T.....	53
4.9 Hasil Uji F.....	55
4.10 Hasil Uji Koefisien .....	56



## DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
2.1 Kerangka Pikir .....	33
4.1 Struktur Sekolah .....	45



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan adanya pendidikan diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Peningkatan kualitas pendidikan akan berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi profesional guru, dengan harapan semakin profesional seorang guru maka mutu pendidikan akan meningkat. Guru dituntut secara profesional untuk terus mengembangkan diri agar dapat mengikuti perkembangan yang cepat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang profesional adalah mereka yang secara konsisten memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya. .

Kewajiban bagi guru untuk memiliki kompetensi profesional sebenarnya sudah jelas, mengingat hal ini sudah ada dalam undang-

undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu bahwa setiap guru wajib memiliki kompetensi dan salah satunya adalah kompetensi profesional. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru memang sudah dilaksanakan, seperti adanya penataran, pendidikan lanjutan melalui program beasiswa, dan uji sertifikasi guru. Akan tetapi beberapa upaya tersebut belum menjadikan jaminan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru secara signifikan. Beberapa upaya tersebut perlu kiranya didukung oleh kesadaran dari diri guru itu sendiri untuk senantiasa berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan..

Kualifikasi pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Hal tersebut sangat jelas karena kelayakan mengajar itu berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Berdasarkan data direktorat kependidikan Dikdasmen Depdiknas pada tahun 2004 menunjukkan terdapat 991.243 (45,96%) guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Guru TK tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 19.470 orang (78,1%) dan sebagian berijasah SMA yaitu sebanyak 32.510 orang. Di tingkat SD, yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 orang (34%) yang terdiri dari 378.740 orang berijasah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijasah D1. Pada tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi

kualifikasi pendidikan minimal sebanyak 317.507 orang (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan sebanyak 32.778 orang berijazah D2. Demikian juga di tingkat SMA, terdapat 87.133 orang (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal yang terdiri dari 162 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2 dan 71.380 orang berijazah D3.

Berdasarkan data tersebut jelas bahwa ternyata masih banyak guru yang belum mempunyai kualifikasi pendidikan minimal. Kenyataan inilah yang akan berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Seorang guru yang mempunyai pendidikan tinggi, tentunya akan mudah menguasai banyak pengetahuan dalam mengajar. Karena semakin tinggi pendidikan yang di tempuh maka akan semakin banyak ilmu yang akan di dapat. Oleh karena itu dengan ilmu tersebut guru akan mudah menerapkannya dalam proses pembelajaran.

Selain itu seorang guru juga harus mengajar sesuai dengan latar belakang bidang studinya masing-masing agar tujuan dari bidang studi yang diampu dapat tercapai dengan baik terhadap peserta didik. Akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak guru yang mengajar suatu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang bidangnya (mismatch) Guru mismatch ini jelas tidak mempunyai kompetensi untuk mengajar mata pelajaran yang bukan bidang keahliannya. Banyaknya guru mismatch tersebut akan berdampak

guru tidak menguasai materi secara optimal, karena materi tersebut tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang pada akhirnya guru kurang mampu mengembangkan materi dengan baik. Guru mismatch akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan materi secara mendalam, karena pada dasarnya guru tidak menguasai materi pada akhirnya kompetensi lulusanpun tidak dapat diwujudkan karena yang mengajar juga tidak mempunyai kompetensi.

Dijelaskan dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3), kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Dari keempat kompetensi yang telah diuraikan di atas tersebut perlu adanya studi yang mendalam mengenai kompetensi profesional. Selain mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja guru juga berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya pembelajaran dalam kelas saja tetapi juga kegiatan-kegiatan proses belajar mengajar yaitu, penataran, seminar atau lokarya dan pelatihan-pelatihan serta karya tulis yang pernah diikutinya. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut guru dapat memperoleh pengetahuan baru,

Pengalaman mengajar sebagai bagian dari pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena harus disadari bahwa untuk

menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah sebab hal tersebut menuntut banyak tanggung jawab. Dengan adanya pengalaman mengajar diharapkan mampu terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, sebab guru senantiasa dituntut untuk menyesuaikan ilmu dan ketrampilannya dengan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang..

Semakin banyak pengalaman bermanfaat yang dimiliki seorang guru maka akan berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru tersebut. Guru yang kaya akan pengalaman mengajar seharusnya lebih tanggap dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, karena pengalaman-pengalaman bermanfaat yang dimilikinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan selama ia menjalankan tugasnya sebagai guru.

Akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak guru yang kurang bersemangat dalam mengikuti penataran/pelatihan. Hal ini dikarenakan kurang sadarnya akan pentingnya penataran/pelatihan bagi pengembangan profesi sebagai seorang guru. Bahkan masih juga ada guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti kegiatan MGMP.

Selain latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seorang guru juga berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Dimana mempengaruhi tingkat kompetensi yang dimiliki kinerja seorang guru meliputi visi dan misi jauh kedepan, disiplin, tanggung

jawab ,konsisten,konsekuen,inovatif dan kerja keras.seorang guru guru memiliki pengalaman kerja yang baik semangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya semangat dan tanggung jawab ini hanya dimiliki seorang guru yang berkompoten dibidangnya masing-masing.

Seperti yang sudah dikemukakan di atas bahwa semangat atau tanggung jawab guru masih rendah. Hal ini terlihat dengan masih adanya guru yang sering mengosongkan jam pelajaran tanpa meninggalkan tugas. Keadaan yang seperti ini sangatlah jelas bahwa rasa tanggung jawab dari seorang guru tersebut tidak ada.

Berdasarkan uraian diatas penelitian tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMA NEGRI 6 JENEPONTO

## **B. Rumus Masalah**

Bedasarkan pada identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah *background* pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA NEGERI 6 JENEPONTO
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Jeneponto

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh background pendidikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Jeneponto.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Jeneponto

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis
  - a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja dengan daya kreativitas guru
  - b. Sebagai pedoman dan bahan pertimbangan serta masukan para penelitian lain untuk mengembangkan penelitian yang sejenis dan relevan.
  - c. Menambah bahan pustaka program pendidikan di SMA NEGRI 6 JENEPONTO
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai acuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam hal latar belakang pendidikan, pengalaman kerja guru dan kreativitas mengajar, khususnya di SMA NEGRI 6 JENEPONTO
  - b. Dapat melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor lain selain latar belakang pendidikan guru dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kreativitas guru dalam mengajar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen sumber daya manusia

##### 1. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, bahkan merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya sumber daya manusia dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam organisasi beruma manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Bukan berupa modal atau kekayaan suatu lembaga atau organisasi.

Tenaga kerja adalah istilah yang sama dengan istilah yang diidentik dengan personel, termasuk karyawan, buruh dan pegawai yaitu: (1) Karyawan (2) Buruh (3) Pegawai negeri,

Buruh merupakan orang yang bekerja diperusahaan perorangan dan menerima tunjangan kerja harian atau borongan menurutu kesepakatan lisan dan tertulis antara kedua bela pihak, imbalan kerja biasanya dibayarkan setiap hari. Hukum dan peraturan, apakah itu gaji harian, gaji mingguan, atau gaji bulanan, biasanya dibayarkan setiap minggu. Pegawai (Pegawai negeri) atau tanggung jawab nasional ditugaskan kepada mereka

ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa ahli memiliki pendapat tentang isi manajemen sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia John.B Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005:11) menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses merumuskan menerapkan dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, metode dan rencana yang berkaitan dengan individu karyawan dalam suatu organisasi”.

Edwin B.Flippo dalam Hasibuan (2005:11) berpendapat yaitu:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengendalian, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah ilmu yang mengkhususkan diri dalam studi tentang bagaimana merencanakan, mengatur, membimbing dan mengawasi tenaga kerja yang digunakan untuk melakukan kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu.

Mangkuprawira (2003) mengatakan:

“Sumber daya manusia adalah emosional, sensitive dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapinya”.

Definisi lain, Mangkuprawira (2003) juga menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan metode

Sumber daya manusia didalamnya terdapat dua tujuan yang ingin

dicapai yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan manfaat dari kedua tujuan tersebut tidak lepas dari kesatuan- kesatuan". Selanjutnya definisi lain manajemen sumber daya manusia disampaikan oleh Husein Umar (2005:3) yaitu:"Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi manajemen yang berfokus pada unsur-unsur sumber daya manusia dan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mendapatkan karyawan atau pegawai yang puas dengan pekerjaannya".

Fungsi ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pengembangan dan realisasi diri karyawan manajemen sumber daya manusia menekankan focus pada masalah, personel di setiap perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan semua fasilitas yang mendukung harus berusaha untuk meningkatkan semua fasilitas yang mendukung aktivitas karyawan atau pegawai, sehingga umpan balik yang didapat perusahaan adalah meningkatkan produktivitas para pekerja itu sendiri.

## 2. Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia menurut Schuler Rahmat (2017:3)

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

- c. Meyakini bahwa organisasi telah memenuhi sebuah aspek legal.

Kemudian Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2007:14), Menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu: sasaran dan organisasi manajemen sumber daya manusia. Sementara Simamora dalam Sinambela (2017:14), bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan individu. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dipaparkan kedalam 4 tujuan yang lebih profesional (Notoatmodja, 2015:87), yaitu:

#### 2.1 Tujuan masyarakat (Social objective)

Untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

#### 2.2 Tujuan Organisasi (organization objective)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (Exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayaan organisasi secara keseluruhan.

#### 2.3 Tujuan Fungsi (functional objective)

Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

#### 2.4 Tujuan Personal (Personnel objective)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan beberapa ahli tersebut, maka dapat dirangkum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah: meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kualitas pegawai dan menjaga berlangsung hidup baik organisasi, karyawan dan pegawai itu sendiri.

### B. Latar Belakang Pendidikan

#### 1. Pengertian latar belakang

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolok ukur guru dapat dikatakan profesional atau tidak. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang guru, maka diharapkan semakin profesional dan semakin mampu memaksimalkan kreativitasnya dalam mengajar. Karena latar belakang pendidikan akan menentukan kepribadian seseorang, termasuk dalam hal ini pola pikir dan wawasannya. Faktor-faktor inilah yang akan banyak mempengaruhi keseluruhan aspek guru dalam menjalankan tugas mengajarnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

a. Jenjang pendidikan

Menurut Undang-Undang sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan menengah Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doctor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi
- 3) Spesifikasi/Jurusan keilmuan kesesuaian jurusan adalah sebelum seseorang direkrut maka terlebih dahulu lembaga akan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan guru agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah latar belakang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang

pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Latar belakang pendidikan guru dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Untuk profesi guru, sebaiknya juga berasal dari lembaga pendidikan guru. C.V. Latar belakang pendidikan seorang guru akan berpengaruh terhadap praktek pembelajaran dikelas, seperti penentuan cara mengajar serta melakukan evaluasi.

## 2. Pentingnya latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan juga dapat dijadikan sebagai salah satu patokan guru profesional. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan sangat banyak pengaruhnya terhadap tingginya kompetensi pedagogic yang dimiliki oleh guru.

Menurut sudarwan denim, "Seorang guru profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua prespektif. Pertama latar belakang pendidikan, dan kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, pengelola pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas bimbingan dan lain-lain".

Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang guru, maka diharapkan akan semakin tinggi pula kemampuannya dalam menjalankan tugas mengajarnya, termasuk dalam kreativitas mengajarnya, karena banyak pengetahuan yang

diperoleh seseorang melalui jenjang pendidikan. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh akan diperoleh. Dari berbagai macam pengetahuan yang didapatkan, diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dari hari kehari.

Pendidikan dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu pendidikan formal dan non formal. Dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Bab 1 pasal 1 ayat (11) dijelaskan bahwa " pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang, terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi" Sedangkan pendidikan non formal dijelaskan pada Pasal 1 Ayat(12), yaitu "jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan terstruktur dan berjenjang. Satuan pendidikan non formal terdiri dari atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis."

Seiring dengan perkembangan zaman dan era globalitas yang menuntut kompetensi guru dalam mengajar, maka semua guru diharapkan berpendidikan minimal S1. PP No. 19 tahun 2005, pasal 28 ayat 1 menggaris bawahi bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dalam pasal 29 ayat (6) dipertegas, bahwa kualifikasi guru untuk jenjang

SD atau uang sederajat, pendidikan pada SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), latar belakang pendidikan tinggi dengan program yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan sertifikasi profesi dengan program yang sesuai dengan mata pembelajaran yang diajarkan dan sertifikasi profesi guru untuk SD sederajat.”

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah dan menjadi pendidikan tertinggi dari tiga latar belakang pendidikan yang ada. Gelar yang didapatkan pada perguruan tinggi menurut hierarkinya adalah diploma III ditempuh selama 3 tahun ( masa pendidikan ), S1 ditempuh selama 4 tahun dan S2 ditempuh setelah gelar S1 serta S3 yang ditempuh setelah jenjang S2.

Dari berbagai uraian diatas, dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan merupakan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik pendidikan di Indonesia mengenal tiga jenjang pendidikan: pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Latar belakang pendidikan minimal untuk guru adalah S1 atau D-IV yang sesuai dengan mata pembelajarannya.

Kualifikasi akademik guru merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan mata pembelajaran yang diambilnya.

Undang-undang dan peraturan pemerintah tentang guru dan dosen menimbulkan beberapa realita dilapangan belum sesuai dengan tuntutan undnag-undang yang dimaksud banyak guru belum yang dipenuhi kualifikasi akademik yang harus dimiliki undang-undang dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal ditempat penugas

### C. Pengalaman kerja

#### 1. Pengertian pengalaman kerja

Pengalalaman dalam sebuah kegiatan diperluka, karena pengalaman guru yang sangat terbaik (Experince is the best teacher). Seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya, seperti yang dikatakan oleh Elaine B johns menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

Suwardi Notosudirjo menyebutkan bahwa pengalaman adalah apa yang sudah dialami oleh seseorang dalam kurun waktu yang lama. Adapun menurut Purwordarminto, pengalaman adalah suatu keadaan, sotuasi dan kodisi yang pernah dialami, dirasakan, dijalankan dan dapat pengalaman itu adalah sebuah proses yang menjadikan adanya hubungan antara seseorang dengan lingkungan dengan tujuan untuk mengerti tentang lingkungan tersebut. Dengan demikian lingkungan dengan tujuan untuk mengerti tentang lingkungan tersebut. Dengan

demikian, dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka pengalaman guru adalah apa yang telah dialami dan dijalani oleh seseorang selama mengemban tugasnya sebagai guru.

Seperti yang diketahui bahwa kinerja atau guru adalah mengajar. Definisi mengajar adalah seperangkat peristiwa (events) yang sedemikian rupa berpengaruh terhadap pembelajaran sehingga akan menjadikannya memperoleh kemudahan. Seorang guru akan dihadapkan kepada berbagai keadaan ketika ia mulai memasuki dunia kerja, dimana keadaan tersebut akan mendorongnya untuk mencari jalan keluar permasalahannya. Semakin lama ia mengejar maka seharusnya ia akan mencari jalan keluar permasalahannya. Semakin ia mengajar maka seharusnya ia akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat, pengalaman tersebut dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki proses belajar mengajar.

Dengan penguasaan yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sejalan dengan hal tersebut hukum (law of exercise) dalam mustaqim diungkapkan bahwa dalam law of exercise atau the law of use (Hukum penggunaan) dinyatakan bahwa "Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (use) atau sering dilatih (Exercise) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali".

Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja berupa latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh beberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja melaksanakan suatu pekerjaan. Selain ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

## 2. Pengaruh dalam pengalaman kerja

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efesien yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati pengalaman kerja yang telah dilalui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja akan

meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Menurut manullang, "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan". Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan..

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut.

### 3. Faktor-faktor dalam pengalaman kerja

Ada berapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam karyawan potensial.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah mekaskanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan yang 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.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Pengalaman kerja guru itu sendiri adalah pengalaman 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 penyelenggaraan pendidikan).

Guru mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak cenderung mutu pembelajarannya menjadi baik, sebaiknya guru

yang pengalaman kerjanya kurang, mutu pembelajarannya pun menjadi tidak sebaik yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama. Agar mutu pembelajaran dapat menjadi lebih tinggi tentu diperlakukan adanya dukungan sarana prasarana yang menandai sesuai dengan standart, tanpa adanya sarana prasarana yang menandai mustahil mutu pembelajaran dapat menjadi baik. Dengan peningkatan mutu diharapkan para guru bisa menjadi lebih profesional.

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, dsb), sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya, karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang dihadapi.

Pengalaman kerja yang erat kaitannya dengan waktu dan kondisi yang dialami oleh seseorang dalam menekuni suatu bidang. Suwardi Notosudirjo menyebutkan, bahwa pengalaman kerja atau pengalaman adalah apa yang sudah dialami dalam kurun waktu yang lama. Sedangkan menurut Purwordarminto, Pengalaman adalah suatu keadaan, situasi, dan kondisi yang pernah dialami (dirasakan), dijalankan, dan dipertanggung jawabkan dalam praktek nyata. Pengalaman mengajar guru adalah apa yang telah dialami oleh guru selama menjalankan tugasnya sebagai guru.

Bebagai manam keadaan yang dihadapi oleh guru tersebut tentunya akan mendorong guru untuk mencari jalan keluar penyelesaiannya. Semakin lama guru mengajar, maka seharusnya guru akan lebih banyak mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Pengalaman bermanfaat yang didapatkan guru tersebut dapat digunakan mengoreksi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukannya. Seorang guru yang profesional hendaknya terus mencari pengalaman-pengalaman berharga sebagai penunjang keberhasilannya menjadi guru yang profesional. Sumitro mengatakan, hal yang perlu diperhatikan oleh guru adalah mereka harus senantiasa meningkatkan pengalamannya, sehingga mempunyai pengalaman yang banyak dan berkualitas yang dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam proses belajar mengajar kurang didapatkan guru melalui pendidikan formal

yang ia tepuh, pengalaman-pengalaman bermanfaat yang diperoleh selama mengajar tersebut akan dapat mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar.

Ahmad barixi berpendapat bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar adalah dua aspek yang mempengaruhi profesionalisme seorang guru dibidang pendidikan dan pengajaran. Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh Ngalim Purwanto, yakni semakin sering seseorang mengalami sesuatu, maka semakin bertambah pengetahuan dan kecakapannya terhadap hal –hal tersebut, dan ia lebih menguasai, sehingga dari pengalaman yang diperolehnya seseorang dapat mencoba mendapatkan hasil yang baik.

Syaiful bahri Djamarah menyebutkan bahwa dalam menekuni bidang tugasnya pengalaman guru selalu bertambah, semakin bertambah pengalaman kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalamannya, tingkat kesulitan yang ditemukan guru dalam pembelajaran semakin hari semakin berkurang pada aspek tertentu dengan bertambahnya pengalaman sebagai guru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, pengalaman mengajar adalah apa yang sudah dialami dalam mengajar, berkenaan dengan kurun waktu. Semakin lama pengalaman kerja, maka akan semakin beragam pengalaman yang diperoleh dalam bekerja. Guru pemula dengan latar pendidikan keguruan lebih menyesuaikan diri

NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
		MARBau Kabupaten Labuhan Batu Utara	metode penelitian partisipatori.	data yang didapatkan adalah obyektif, valid, reliabel sehingga benar- benar dapat dipertanggungja wabkan keaslian dan kebenaran penelitian tersebut.
2.	Luluk trimuningsih (2020)	Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar profesionali sme guru di MIN 3 Pacitan	penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan data berupa angka-angka. Jenis penelitian ini menggunakan analisis regresi, yaitu suatu model statistika yang mempelajari pola hubungan	ariabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
			<p>yang logis antara dua atau lebih variabel dimana salah satunya ada yang berlaku sebagai variabel dependen (variabel terikat) dan yang lainnya sebagai variabel independen (variabel bebas)</p>	
3.	Iswandi Riehardo	<p>Pengaruh latar belakang bidang studi, tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kemampuan profesional guru pada SMA</p>	<p>Metode penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan kondisi sebenarnya dari subyek penelitian</p>	<p>Suatu penelitian dilakukan untuk meneliti peristiwa menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.</p>

NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
		Kartika XIV 1 Banda aceh	berdasarkan obyek yang menjadi perhatian dalam penelitian. Generasisasi popilasi dibuat berdasarkan data keseluruhan populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket serta menggggunakan teknik dokumentasi.	
4.	Edukasi dan lingkungan (JGEL), Vol.2, No, 1 januari 2018	Hubungan latar belakang pendidikan dan sikap terhadap profesi guru dengan kompetensi pedagogic	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian korelasional, dengan metode analisis yaitu Uji Signifikansi dan Linearitas	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian korelasional, dengan metode analisis yaitu Uji Signifikansi dan Linearitas

NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
		pembelajaran guru IPS	Regresi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling).	Regresi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling).
5.	Iswandi Riehardo	Pengaruh latar belakang bidang studi, tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kemampuan profesional guru pada SMA Kartika XIV 1 Banda aceh	Metode penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan kondisi sebenarnya dari subyek penelitian berdasarkan obyek yang menjadi perhatian dalam penelitian. Generasisasi	Suatu penelitian dilakukan untuk meneliti peristiwa menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

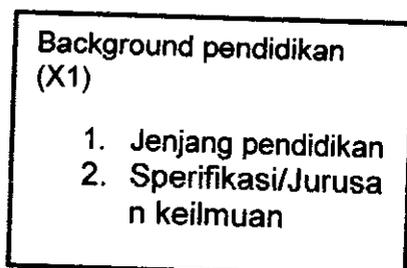
NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
			populasi dibuat berdasarkan data keseluruhan populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket serta menggunakan teknik dokumentasi.	
6.	Edukasi dan lingkungan (JGEL), Vol.2, No, 1 januari 2018	Hubungan latar belakang pendidikan dan sikap terhadap profesi guru dengan kompetensi pedagogic pembelajaran guru IPS	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian korelasional, dengan metode analisis yaitu Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik acak	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian korelasional, dengan metode analisis yaitu Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik acak

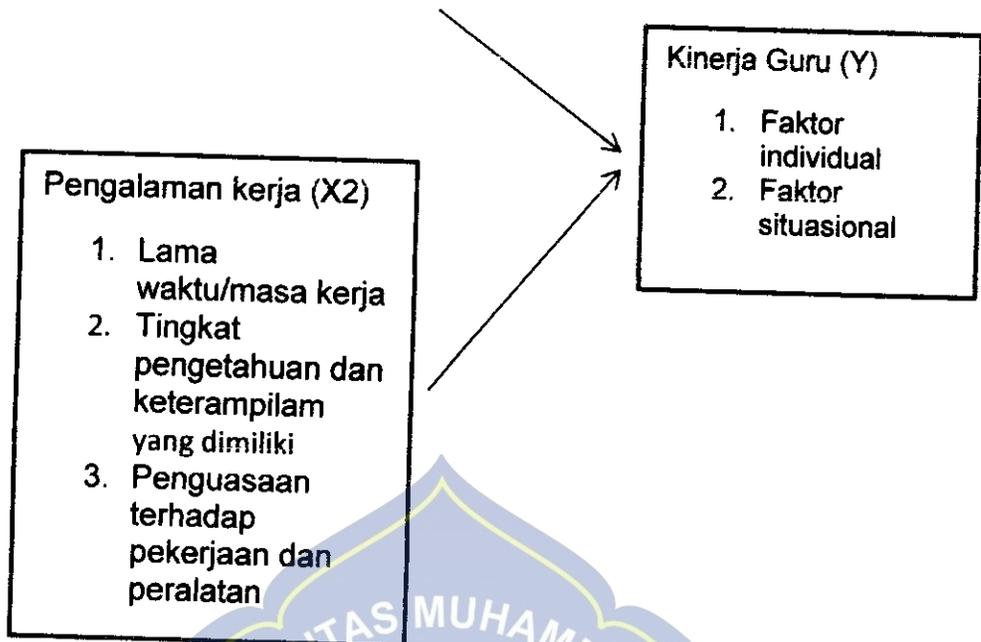
NO	Nama peneliti	Nama Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
			sederhana (simple random sampling).	sederhana (simple random sampling).

### E. Kerangka Pikir

Faktor dan elemen dasar pada proses pembelajaran di sekolah adalah adanya guru, siswa, sarana prasarana pendidikan, lingkungan pendidikan dan kurikulum materi ajar. Namun, komponen yang sangat berpengaruh pada suksesnya pencapaian proses pembelajaran terletak pada posisi guru karena kesuksesan pengaplikasian semua elemen lainnya berada pada tangan seorang guru. maka kreativitas guru dalam pelaksanaan tugasnya diperlukan dan tentu saja mempengaruhi tinggi rendahnya pencapaian hasil pembelajaran. Berikut adalah skema kerangka pemikiran yang akan dilakukan pada penelitian berkaitan dengan seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kualitas kreativitas mengajar guru, yaitu:

**Gambar 2.1. kerangka Pikir**





#### F. Hipotesis Penelitian

1. Diduga background pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru,
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. (Sugiyono,2017:7)

#### **B. Lokasi dan waktu penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini akan dilakukan di SMA Negeri 6 Jeneponto. Kecamatan kelara kabupaten Jeneponto

##### **2. Waktu**

Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan mulai dari Maret-April 2022

#### **C. Definisi variable dan pengukuran**

##### **1. Definisi Operasional variabel**

Definisi operasional ini maka akan diketahui baik buruknya suatu variabel. Maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah berikut:

Tabel 3.1

Variabel	Uraian	Indikator
Background pendidikan X1	Latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolok ukur guru dapat dikatakan profesional atau tidak. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang guru, maka diharapkan semakin profesional dan semakin mampu memaksimalkan kreativitasnya dalam mengajar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Sperfikasi/Jurusan keilmuan .</li> </ol>
Pengalaman kerja X2	pengalalaman dalam sebuah kegiatan diperluka, karena pengalaman guru yang sangat terbaik (Experince is the best teacher).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol>

Variabel	Uraian	Indikator
	<p>Seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya, seperti yang dikatakan oleh Elaine B Johns menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.”</p>	
Kinerja guru Y	<p>Kinerja guru menjadi perhatian dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan faktor penentuan dalam meningkatkan prestasi belajar</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor individual</li> <li>2. Faktor situasional.</li> </ol>

Variabel	Uraian	Indikator
	dan pengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan.	

## 2. Pengukuran variabel

Penyelesaian masalah penelitian dan untuk mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu. Pengukuran variabel ini untuk mempermudah dalam membuat data kuantitatif.

Alat pengukuran ini adalah dengan skala untuk mengukur likert merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial untuk memberikan penilaian terhadap jawaban kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternative jawaban yang disusun peringkat I dengan pemberian bobot (skor) 1-5 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

Skor	Keterangan
1.	Sangat tidak setuju (STS)
2.	Tidak setuju (TS)
3.	Netral (N)
4.	Setuju (s)
5.	Sangat setuju (ST)

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sma Negeri 6 Jeneponto dan guru disekolah SMA Negeri 6 Jeneponto 40 orang

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh proposal tersebut. penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi terbatas yakni 40 orang, maka penulis mengangkat seluruh populasi menjadi sampel penelitian atau hal ini lazim disebut dengan sampel Dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 40 Orang .

#### **E. Metode pengumpulan data**

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi Lapangan yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data melalui studi lapangan tersebut.
2. Kuesioner yaitu memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden sebagai sampel penelitian.
3. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan mencatat data dari dokumen-dokumen disekolah SMA Negeri 6 Jeneponto yang

dibutuhkan dalam penelitian, data-data yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah Pengaruh Background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 Jeneponto

## **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

### **2. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Simamora (2004:127) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut Ghozali (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data

penelitian primer, telah terlebih dahulu diuji cobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Simamora (2004) reabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan regresi linear berganda untuk menguji adanya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan Angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

$X_1$  = Background Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$Y$  = Kinerja Guru

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### a. Uji parsial (Uji t)

Budi Setiawan (2015:6) Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

##### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Ringkas Objek Penelitian**

Selaras dengan Tujuan Nasional Pembukaan UUD Tahun 1945 yang ke tiga yaitu Mencerdaskan Kehidupan Bangsa, maka Pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia memandang perlu untuk mendirikan Satuan – satuan Pendidikan yang dapat menunjang wajib belajar 12 Tahun dan meningkatkan daya tampung bagi Lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/Sekolah Menengah Pertama yang tersebar di 27 Provinsi di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia, maka berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 217/O/2000 Tanggal 17 November 2000 Tentang pembukaan dan penegerian sekolah tahun pelajaran 1999/2000 dibuka dan didirikanlah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Jeneponto, Kecamatan Kelara, Kelurahan Tolo dengan nama SMU Negeri 1 Kelara.

Pada awal berdirinya SMU NEGERI 1 KELARA tahun 2000 dipimpin oleh Drs. A. Martani N. berselang 1 tahun kemudian SMU NEGERI 1 KELARA berganti pimpinan ke Drs. H. Muhammad Amin, di masa kepemimpinannya pada Tahun 2004 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerapkan Kebijakan Kurikulum KBK (Kurikulum

Berbasis Kompetensi) sehingga nama SMU berganti menjadi SMA dan begitu pula nama SMU NEGERI 1 KELARA berubah menjadi SMA NEGERI 1 KELARA. Pada Tahun 2005 Kepemimpinan SMA NEGERI 1 KELARA dijabat oleh Drs. H. Siajang, beliau menjabat hingga mengundurkan diri bulan Desember tahun 2013. Pada bulan Desember tahun 2013 sampai dengan bulan Februari 2014 pimpinan SMA NEGERI 1 KELARA dijabat oleh PLT. Muhammad Syukur, S.Pd. atas rekomendasi Hasil Rapat Dewan Guru dan disetujui oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto hingga ditetapkan menjadi Pejabat Defenitif Kepala Sekolah SMA NEGERI 1 KELARA oleh Bupati Jeneponto TMT 10 Februari 2014. Di masa pimpinannya terjadi peralihan pengelolaan Pendidikan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi. Berdasarkan peraturan gubernur Sulawesi selatan Nmor 99 Tahun Tanggal 26 Januari 2017 Tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis sekolah menengah atas negeri pada dinas pendidikan provinsi Sulawesi-Selatan menetapkan SMA Negeri 1 Kelara berganti menjadi SMA Negeri 6 Jeneponto. Pada bulan Desember tahun 2017 Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan Mutasi Pejabat termasuk Mutasi Pimpinan UPT. Satuan Pendidikan sehingga SMA NEGERI 6 JENEPONTO dipimpin oleh Rudianto, S.Pd. hingga saat ini.

SMA NEGERI 6 JENEPONTO memiliki luas tanah 17.513 M<sup>2</sup>. Gedung – gedung yang dimiliki terdiri dari 30 Ruang Kelas, 1 Ruang

Kepala Sekolah, 1 Ruang Wakil Kepala Sekolah, 1 Ruang operator, 1 Ruang Kepala Tata Usaha, 1 Ruang Pelayanan Administrasi, 2 Gudang, 1 Ruang Tamu, 1 Dapur, 1 Ruang Kepala Perpustakaan, 1 Ruang Penyimpanan Buku, 1 Ruang Perpustakaan, 1 Musollah, 1 Ruang Guru, 1 Ruang Guru BK, 1 Ruang Konseling, 1 Laboratorium IPA (Fisika, Kimia dan Biologi), 2 Laboratorium Komputer, 1 Aula, 2 Ruang UKS, 1 Gudang Olahraga, 14 Kamar Mandi/WC, 6 Ruang Sekertariat Organisasi Siswa, 8 Petak Kantin, 6 Petak Perumahan Guru dan 1 Pos Keamanan.

## **2. Visi dan Misi Sekolah**

### **a. Visi**

Terwujudnya peserta didik yang beriman, cerdas, terampil mandiri dan berwawasan global.

### **b. Misi**

1. Menanamkan Keimanan dan Ketakwaan melalui pengamalan ajaran agama.
2. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
3. Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik.
4. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.

5. Menjalin kerjasama yang harmonis antar warga sekolah dan Lembaga lain yang terkait.

### 3. Struktur Sekolah

Gambar 4.1 Struktur Sekolah



## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Karakteristik

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini dengan menyebar kuesioner di Sekolah SMA Negeri 6 Jeneponto. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 40 orang.

Berdasarkan kriteria diatas, dapat diperoleh data X1, X2, dan Y yang dapat dilihat dari table 4.1

**Tabel 4.1**  
**Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Tingkat Capaian Responden
BackGround Pendidikan (X1)	12,51%
Pengalaman Kerja (X2)	12,50%
Kinerja(Y)	13,51%

## 2. Jenis Kelamin

Tabel dibawah ini menjelaskan mengenai gambaran responden pembagian umur. Pembagian responded berdasarkan umur terbia menjadi empat bagian, yaitu kurang dari 30 tahun, 30 tahun sampai 40 tahun, 40 tahun sampai 50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Responden berdasarkan umur akan dijelaskan table 4.2

**Tabel 4.2**  
**Presentase Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Presentase
>30 Tahun	9	22.5%
30 Tahun – 40 Tahun	15	37.5%
30 Tahun – 50 Tahun	13	32.5%
>50 Tahun	3	7.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber data primer diolah, 2022

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui mayoritas responden sebesar 37.5% yang berumur 30 tahun sampai 40 tahun, 32.5% yang

berumur 40 tahun sampai 50 tahun, 22.5% yang berumur kurang dari 30 tahun, dan yang paling sedikit diatas 50 tahun yaitu 7.5%

### 3. Pendidikan Responden

Untuk mengukur karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, penulis mengklarifikasikan menjadi 4 (empat) bagian yaitu:

- 1) Klarifikasi I, yaitu responden dengan jenjang pendidikan SMU/Sederajat
- 2) Klarifikasi II, yaitu responden jenjang pendidikan D3
- 3) Klarifikasi III, yaitu responden dengan jenjang pendidikan S1
- 4) Klarifikasi IV, yaitu responden dengan jenjang pendidikan S2

Berikut ini tabel dan diagram yang menunjukkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikannya

**Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Preentase
SMU/Sederajat	0	-
D3	0	-
S1	22	55%
S2	18	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya. Responden terbanyak adalah memiliki pendidikan S1 sebanyak 22 orang (55%), sedangkan

untuk responden sedikit adalah memiliki pendidikan S2 sebanyak 18 orang (45%). Sementara untuk tingkat pendidikan SMA dan D3 tidak memiliki responden sehingga persentasenya 0%

#### 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi statistik setiap variabel. Statistik deskriptif ini menggunakan SPSS Versi 28.

Tabel berikut merupakan hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic		
Background pendidikan	40	14	21	17.52	1.987
Pengalaman Kerja	40	20	31	25.00	3.530
Kinerja	40	18	30	24.33	2.990
Valid N	40				

Sumber data hasil olah SPSS ver.28,2022

Dari hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut

Background pendidikan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 21 dengan nilai rata-rata sebesar 17.52, Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 31 dengan nilai rata-rata 25.00. Sedangkan inerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan rata-rata sebesar 24.33.

## 5. Uji Kualitas Data

### a. Uji Reabilitas

Untuk uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's. Jika nilai Cronbach's > dari 0,05 dapat dinyatakan realible

**Tabel 4.5**  
**Uji Reabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's	N of
Alpha	Items
.686	3

Dari table diatas nilai Cronbach's 0,689 > dari 0,5 maka dapat dikatakan realible.

### b. Uji Validitas

Untuk uji validitas dilakukan signifikan dengan membandingkan nilai r hitung. Hasil kemudian dikonsultasikan

dengan table signifikan 0.05. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument dapat valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$  maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas**

NO.	Variabel	r Hitung	t Tabel	Keterangan
1	Background Pendidikan(X1)	0.350	0.316	Valid
2	Pengalaman erja (X2)	0.542	0.316	Valid
3	KINERJA (Y)	1	0.316	Valid

*Sumber Data hasil olah SPSS ver.28,2022*

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan Background Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kinerja Guru dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  table.

## 6. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan serta memprediksi nilai variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menentukan persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ . Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada table 4.7

**Tabel 4.7**  
**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,164	3,931		2,586	0,014
	X1	0,230	0,225	0,153	1,020	0,315
	X2	0,405	0,127	0,479	3,198	0,003

Sumber Data hasil olah SPSS ver.28, 2022

Dari table 4.7 tersebut, tercantum nilai konstanta dan nilai-nilai koefisien regresi linear berganda untuk masing-masing variable bebas. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat ditentukan regresi linear berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,165 + 0,230X_1 + 0,405X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Makna Koefisien  $a_1 = 10,165$

Menunjukkan harga (nilai) konstan, dimana jika variabel pengetahuan background pendidikan dan pengalaman kerja 0, maka variabel kinerja bernilai 10,165

- b) Makna Koefisien  $X_1 (b_1) = 0,230$

Menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Background pendidikan) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,230.

- c) Makna Koefisien  $X_2 (b_2) = 0,405$

Menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila kesadaran wajib meningkatkan 1%, maka kinerja guru akan meningkat 0,405

- d) Nilai  $e$  merupakan standar error (tingkat kesalahan) dalam penelitian yaitu sebesar 5%.

#### **b. Uji t (Pesrial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda maka hasil uji t dapat dilihat pada table 4.8

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,164	3,931		2,586	0,014
	X1	0,230	0,225	0,153	1,020	0,315
	X2	0,405	0,127	0,479	3,198	0,003

**Sumber** : Data hasil olah SPSS ver.28,2022

Berdasarkan table 4.8 hasil pengujian hipotesis secara persial (t) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Background Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Background Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru dengan nilai t hitungan sebesar 1,020 dan t table yang didapatkan sebesar 2,020, maka  $1,020 < 2,020$  dan nilai sig t lebih besar dari 0,05 ( $0,315 > 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Background pendidikan secara persial tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru dinyatakan **ditolak**.

b) **Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 3,198 dan t tabel yang didapatkan sebesar 2,021, maka  $3,198 > 2,021$  dan nilai sig t lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,005$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang menyatakan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dinyatakan **diterima**.

c. **Uji F (Simulutan)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Background pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan alat analisis linear berganda maka hasil uji F dapat dilihat 4.9

**Tabel.4.9**  
**Hasil Uji F (Simulutan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	109,057	2	54,529	8,416	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	239,718	37	6,479		
	Total	349,775	39			
b. Dependent Variabel: Kinerja Guru						
c. Predictors: (Constant), Background Pendidikan, Pengalaman Kerja						

Sumber: Data hasil olah SPSS ver.28,2022

Berdasarkan pada tabel 4.9, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 8,416 dan nilai signifikan sebesar <0,001. Didapatkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $8,416 > 3,24$ ), dan nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru dinyatakan diterima.

#### **d. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menguji kontribusi antara variabel dependen dan independen secara simultan ( $R^2$ ) yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi

Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,559 <sup>a</sup>	0,313	0,276	2,545

Sumber: Data hasil olah SPSS ver.28,2022

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Nilai koefisien kolerasi (R) adalah 0,559. Untuk penilaian kuat tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Sugiyono,2017:184):

- 1) 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 2) 0,20 – 0,399 = Rendah
- 3) 0,40 – 0,599 = Sedang
- 4) 0,60 – 0,799 = Kuat
- 5) 0,80 – 1,00 = Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen dalam penelitian ini adalah sedang karena nilai koefisien kolerasi (R) adalah sebesar 0,559

- b) Nilai R Square adalah 0,313. Artinya variabel Background pendidikan dan Pengalaman kerja mampu menjelaskan kepatuhan Kinerja guru sebesar 55,9%. Sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Penelitian ini menguji apakah Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen tersebut dan seberapa besar pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto. Untuk melihat pengaruh setiap variabel secara spesifik maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh pengetahuan Background pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Background Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berpengaruh karena dapat dilihat pada tabel 4.7. pada tabel

tersebut diperoleh nilai koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,230 yang berarti bahwa Background pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Namun jika dilihat pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ( $1,020 < 2,020$ ) dan nilai sig t lebih besar dari 0,05 ( $0,315 > 0,05$ ), menunjukkan bahwa Background Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru namun tidak signifikan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Background pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto" ditolak.

## 2. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berpengaruh positif dapat dilihat pada tabel 4.7. pada tabel tersebut diperoleh nilai koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,405, menunjukkan bahwa Pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya, berpengaruh signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11. pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $3,198 > 2,021$ ) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), yang berarti bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis berbunyi

"Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto" diterima.

3. Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berpengaruh signifikan dapat dilihat pada tabel 4.9. Pada tabel tersebut diperoleh nilai  $F = 8,416$  lebih besar dari  $F (3,34)$ , menunjukkan bahwa Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya, berpengaruh signifikan dapat dilihat pada tabel 4.9. pada tabel tersebut memperoleh nilai signifikan  $F$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Yang berarti bahwa Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja Guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto" diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai Background Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jenepono, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Background pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru dengan nilai t hitungan sebesar 1,020 dan t tabel yang didapatkan sebesar 2,020 maka  $1,020 < 2,020$  dan nilai sig t lebih besar dari 0,005 ( $0,315 > 0,05$ ). Dengan demikian Background pendidikan secara persial tdk berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Penguasaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,198 dan t tabel sebesar 2,021 maka  $3,198 > 2,021$  dan nilai sig t lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,005$ ). Dengan demikian pengalaman kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang diajukan adalah dimana peneliti hanya meneliti variabel kepribadian Background pendidikan, sementara masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi pengalaman kerja. Keterbatasan lain adalah objek penelitian yang populasinya

sangat terbatas (sangat sedikit) sehingga kondisi yang berbeda dan jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan populasi dan variabel lainnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja selain background pendidikan .



## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Medan*. Medan: Tesis, UNIMED, 2011.
- Arifin, *Strategi Pembelajaran*. Jakarta:Pustaka Jaya, 1999.
- Arikunto Suharsimi , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Asrari Muhammad, *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima, 2008.
- Barizi Ahmad, *Menjadi Guru yang Unggul*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Medcia, 2009.
- Basuki Andi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Dosen di UNIMED*. Medan: Tesis UNIMED, 2012.
- Boediono dan Wayan Koster, *Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Clark, *Childhood Edication in the Church*. Chicago: Moody Press, 1996.
- Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Rajawali Press, 2002.
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2009.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, *2008, Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Dirlendik Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008.
- DjamarahBahri Syaiful dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Foster Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM, 2001.
- Ghozali Imam, *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Universitas Diponegoro, 2009.
- Hadari&Nawawi, *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung, 1995.
- HandokoHani. T, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2003.

# LAMPIRAN



No. Kuesioner:

--	--	--	--

---

Selamat pagi/siang/sore,

Dalam rangka penulisan laporan Tugas Akhir pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan judul ***"PENGARUH BACKGROUND PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 6 JENEPONTO"***

Maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan Bapak/ibu/sdr/i sekarang ini. Namun demikian, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/sdr/i untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban dikolom jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediaannya, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang Bapak/ibu/sdr/i berikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya,

Nur Amnah Fhadillah

### DATA PRIBADI RESPONDEN

Berilah tanda Cek ( ✓ ) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi Anda sekarang ini:

1. Jenis kelamin:

1) Laki-laki

2) Perempuan

2. Usia

1) < 25 Tahun

3) >30 Tahun – 40 Tahun

2) > 25 Tahun – 30 Tahun

4) > 40 Tahun – 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

1) SMU Sederajat

3) S1

2) D3

4) S2

4. Masa Kerja di Sekolah :

1) 0 – 3 Tahun

3) > 5 Tahun – 10 Tahun

2) > 3 Tahun – 5 Tahun

4) > 10 Tahun

#### **Petunjuk pengisian**

Berilah tanda silang (X) yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i yang sebenarnya.

Point penilaian:

Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Kurang Setuju (KS) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

Isilah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pilihan anda :

### Bagian 1

#### Kuesioner Background pendidikan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi tempat bekerja memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja					
2	Melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja					
3	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
4	Intensif yang diberikan pada pegawai memberikan dampak untuk bekerja lebih baik					
5	Intensif yang diterima sesuai dengan prosedur					

### Kuesioner Pengalaman kerja

	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memahami tugas-tugas suatu pekerjaan.					
2	Melakukan pekerjaan dengan baik					
3	Memahami prosedur atau tata cara dalam melakukan pekerjaan.					
4	Memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.					
5	Menguasai peralatan yang disediakan					
6	Sebagai guru saya memiliki pengalaman dan senantiasa belajar dan merefleksi dari pengalaman					
7	Sebagai guru saya mengembangkan kreatifitas dalam profesi kerja					

### Bagian 3 Kuesioner Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dia dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Dia mampu menganalisis data/ informasi yang telah tersedia di sekolah					
3	Dia dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
4	Dia dapat bekerja sama dengan semua pawagai yang berada di sekolah					
5	Dia mampu berkerja di bawah tekanan					
6	Dia selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah					
7	Dia tidak mempunyai keluhan selama berkerja di sekolah ini.					

## Data Hasil Penelitian

Background Pendidikan (X1)						
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	3	3	3	3	3	15
2	5	4	4	4	3	20
3	4	4	4	4	3	19
4	3	2	3	3	3	14
5	4	4	4	4	3	19
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	5	4	4	4	4	21
9	4	3	4	4	4	19
10	5	4	4	4	3	20
11	3	4	4	4	3	18
12	3	3	3	3	4	16
13	3	2	4	3	3	15
14	3	3	3	3	3	16
15	3	4	3	4	3	16
16	3	3	4	4	3	17
17	3	3	4	4	3	18
18	4	4	3	3	3	17
19	4	4	4	4	3	19
20	3	4	4	4	3	17
21	4	3	4	4	4	20
22	5	4	4	4	4	20
23	3	3	4	3	4	17
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	4	4	3	17
26	5	3	4	4	4	21
27	4	3	4	4	3	18

Background Pendidikan (X1)						
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
28	3	3	4	4	3	17
29	3	3	3	4	3	16
30	3	3	4	4	4	18
31	3	4	3	3	3	16
32	3	3	4	4	3	17
33	3	4	4	4	3	19
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	3	19
36	3	3	3	3	3	15
37	4	3	4	4	4	19
38	3	2	3	3	3	14
39	3	4	3	4	3	17
40	5	3	4	4	4	20

Pengalaman Kerja (X2)								
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	2	3	4	3	3	3	3	22
2	4	3	4	3	3	3	4	24
3	4	3	4	3	3	3	4	24
4	3	2	3	3	3	3	3	20
5	5	4	5	5	4	3	4	31
6	4	3	4	4	4	4	3	25
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	5	5	5	4	4	3	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	5	4	4	4	29
11	4	4	4	4	4	4	3	27
12	3	3	3	3	3	4	4	23

Pengalaman Kerja (X2)								
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
13	4	3	3	3	3	3	3	22
14	4	4	4	3	3	3	3	24
15	4	4	4	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	3	4	3	3	3	3	23
19	3	3	4	3	3	3	3	22
20	5	4	5	4	4	3	4	30
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	2	3	3	3	3	3	20
25	4	3	4	4	4	4	4	27
26	3	2	3	3	3	3	3	20
27	5	4	5	5	4	4	4	31
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	3	3	3	3	3	3	3	2
30	4	3	4	4	4	4	3	26
31	4	3	4	3	3	3	4	24
32	3	2	3	3	3	3	3	20
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	5	4	4	4	29
35	3	3	3	3	3	4	4	23
36	4	3	4	3	3	3	3	24
37	4	3	4	4	4	4	4	28
38	3	2	3	3	3	3	3	20
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	4	3	4	4	4	4	4	27

Kinerja Guru (Y)								
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
1	3	3	3	3	3	2	3	20
2	4	4	4	4	3	3	4	26
3	4	4	4	3	4	4	4	27
4	3	3	2	2	2	2	3	18
5	4	4	4	3	4	4	4	27
6	4	4	4	3	3	3	5	26
7	3	3	3	3	3	3	3	2
8	4	4	4	4	4	5	5	30
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	4	3	4	3	4	4	27
11	4	4	4	4	4	3	3	25
12	4	3	3	4	3	3	3	23
13	3	3	3	2	3	3	3	20
14	4	3	3	3	3	3	3	22
15	4	4	4	3	3	3	3	24
16	4	4	3	3	3	3	4	24
17	4	4	3	3	3	3	3	23
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	4	3	4	4	3	26
20	4	4	3	4	4	4	5	28
21	4	4	4	3	3	3	4	25
22	4	3	4	3	4	3	4	25
23	4	3	3	3	4	4	4	25
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	4	3	3	3	3	3	3	22
27	5	4	4	4	4	5	4	30
28	5	4	4	4	4	4	4	28

Pengalaman Kerja (X2)								
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
29	4	3	3	2	3	3	3	20
30	3	3	3	3	3	3	5	24
31	4	4	4	3	4	4	4	27
32	4	4	4	3	4	4	4	27
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	3	3	3	25
35	4	4	3	3	3	3	3	22
36	4	3	3	3	3	3	4	24
37	3	4	3	3	3	3	3	21
38	4	4	3	4	4	4	5	28
39	4	3	4	3	4	3	4	25
40	4	4	4	3	4	4	4	27

### Hasil Output SPSS

#### 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	14	21	17.52	1.987
X2	40	20	31	25.00	3.530
Y	40	18	30	24.33	2.990
Valid N	40				
(listwise)					

## 1. Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	3

## 2. Uji Validitas

**Correlations**

		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	.413**	.350*
	Sig. (2-tailed)		.008	.027
	N	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.413**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.008		<.001
	N	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.350*	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	<.001	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 3. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.164	3.931		2.586	.014		
X1	.230	.225	.153	1.020	.315	.829	1.206
X2	.405	.127	.479	3.198	.003	.829	1.206

Dependent Variable: Y

## 4. Uji f

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.057	2	54.529	8.416	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	239.718	37	6.479		
	Total	348.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## 5. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	.313	2.545

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## 6. Uji analisis Regresi Linear Berganda



Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardize		Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	10.164	3.931		2.586	.014		
X1	.230	.225	.153	1.020	.315	.829	1.206
X2	.405	.127	.479	3.198	.003	.829	1.206

Dependent Variable: Y



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 28092/S.01/PTSP/2022  
 Lampiran:  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 676/05/C.4-VIII/III/43/2022 tanggal 12 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : NUR AMNAH FHADILLAH  
 Nomor Pokok : 105721151218  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
 Alamat : Jl. Si' Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saupada dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :

" PENGARUH BACKGROUND PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
 PADA SMA NEGERI 6 JENEPONTO "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 15 Maret s/d 15 April 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan barcode,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 15 Maret 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si  
 Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
 2. Pertinggal.

SIAP PTSP 15-03-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231



DOKUMENTASI







### BIODATA PENULIS

Nur Amnah Fhadillah, Ramba 06 Februari 2001, dari pasangan bapak Mayoddin dg LImpo dan ibu SUmarni Dg Rannu. Peneliti bertempat tinggal di Jalan Mustafa dg bunga kab. Gowa. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri No12 Ramba yang berlokasi di Desa Rumbia Kabbupaten Jeneponto, tahun 2006 sampai tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Binamu berlokasi di Jln. Lanto dg pasewang No.31 Kelurahan Empoang Kec.Binamu KAb.Jemeponto sampai tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 6 Jeneponto berlokasi di Jl. Pah;lawan tolo kec. Kelara dan lulus pada tahun 2018. Dan pada tahun 2018 mulai mengikuti program S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2022 akan menyelesaikan studinya dengan judul skripsi: "Pengaruh Background Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 6 Jeneponto"

