

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs. NEGERI 1 ENDE

Oleh

- 1) Lasmi Niswati Zakiah
Universitas Flores
e-mail: lasmyzakyah30@gmail.com
- 2) Rafael Octavianus Byre
Universitas Flores
e-mail: byreraphael@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Pendidikan terhadap prestasi kerja guru di MTs Negeri 1 Ende (2) Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja guru di MTs Negeri 1 Ende. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 guru MTs Negeri 1 Ende. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru MTs Negeri 1 Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,600 (2) Pelaksanaan kerja berpengaruh positif dan signifikan. terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,583.

Kata Kunci: Jenjang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of: (1) Education on teacher work performance at MTs Negeri 1 Ende (2) Work experience on teacher work performance at MTs Negeri 1 Ende. This research includes causality research using a quantitative approach. The sample in this study were 35 teachers at MTs Negeri 1 Ende.. The data were collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using multiple linear regression. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that (1) The level of education has a positive and significant influence on the work performance of MTs Negeri 1 Ende teachers with a beta value (β) of 0.600 (2) Work implementation has a positive and significant effect on the performance of MTs Negeri 1 Ende teachers with a beta value (β) of 0.583.

Keywords: Education Level, Work Experience, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

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

Peningkatan mutu pendidikan mengacu pada mutu guru dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan. Pertimbangan rasional adalah guru sebagai tenaga profesional sesuai berdasar amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun (2005) tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, guna memenuhi mutu pelayanan pendidikan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) merupakan jalan wajib bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier serta kenaikan pangkat dan jabatan guru (Permennegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya).

Guru merupakan sumber daya manusia yang berada didalam lingkup Sekolah. Guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan siswa yang berprestasi dan berkualitas. Kinerja guru berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi sekolah dan menjadi sorotan semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Guru adalah pelaksana pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengajar, kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar jika seseorang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan diri sebagai seorang guru yang profesional.

Guru dalam Bahasa Jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid dan bahkan masyarakatnya. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sebagai guru harus ditiru, artinya seorang guru harus menjadi suri tauladan (panutan) bagi semua muridnya. Akan tetapi banyak kita lihat guru yang yang tidak memiliki kepribadian yang baik, bahkan menjadi pendidik yang kasar dan keras dengan perilaku yang tidak layak dijadikan sebagai panutan. Hasil dari guru adalah prestasi para siswa-siswa dan

lulusan-lulusannya dari suatu sekolah mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja, hal ini berfokus pada mutu.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Maka, jika seseorang bekerja, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hal ini memperkuat bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan hal penting bagi seorang guru.

Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. "Tujuan penilaian kinerja guru akan dapat membantu guru dalam : a) pengembangan profesi serta karier guru, b) pengambilan kebijakan manajemen di tingkat sekolah, c) cara mengembangkan kinerja guru, d) penugasan sesuai dengan karier guru, e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in- service training, f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap guru yang mempunyai masalah kinerja, g) penyempurnaan manajemen sekolah, dan h) penyediaan informasi untuk pertimbangan kenaikan tingkat (promosi), penegakkan disiplin serta penugasan-penugasan" (Patarai *et al.*, 2018).

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru, karena pendidikan dapat membentuk pola pikir seseorang dan menambah ilmu pengetahuan. (Hasbi & Yusman (2016). Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak. Tingkat keilmuan dimiliki oleh seorang guru mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang bertugas mentransfer ilmu kepada para siswa. Selain itu, cara bersikap seorang yang berpendidikan akan berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak. Hal ini berpengaruh terhadap bagaimana seorang guru mengemban amanah dengan baik dan menjaga kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru karena, melalui pengalaman kerja seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan (Nuraeni, 2019) . Pengalaman kerja mengajarkan pada guru bagaimana menghadapi siswa-siswa dengan berbagai karakter dan latar belakang keluarga. Pengalaman

kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Jadi, pendidikan yang cukup memadai dan ditunjang oleh masa kerja yang panjang memungkinkan guru lebih banyak mengetahui dan memahami berbagai aspek pelaksanaan tugas guru yang berkaitan langsung dengan peningkatan prestasi belajar siswa. Untuk itu, faktor pengalaman kerja juga sama pentingnya dengan tingkat pendidikan.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah jenjang dasar pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah pertama yang pengelolaannya dilakukan oleh Departemen Agama (Depag). Pendidikan madrasah tsanawiyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 hingga kelas 9. Murid kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (UN) yang memengaruhi kelulusan siswa. Kurikulum madrasah tsanawiyah sama dengan kurikulum sekolah menengah pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam. Selain mengajarkan mata pelajaran sebagaimana sekolah menengah pertama, juga ditambah dengan pelajaran-pelajaran seperti Al-Qur'an dan Hadist, Aqidah dan Akhlak, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam (SKI) dan Bahasa Arab.

MTs. Negeri 1 Ende adalah salah satu madrasah yang unggul dan terpecaya dengan akreditasi A. Keberadaan Mtsn Negeri mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengembangkan, menciptakan dan meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di wilayah Kabupaten Ende. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh informasi atau gambaran bahwa guru-guru di MTs. Negeri 1 Ende memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai berikut:

*TABEL 1.1.
Data Guru ASN di MTs. Negeri 1 Ende Berdasarkan
Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja*

NO	Gender	Jumlah Guru	Golongan					Tingkat Pendidikan			Pengalaman Kerja	
			III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	DIII	S1	S2	<5 Tahun	>5 Tahun
1	Pria	12	5	1	1	1	4	1	10	1	5	7
2	Wanita	23	9	0	4	4	6	0	23	0	6	17
Total		35	14	1	5	5	10	1	33	1	11	24

Sumber: Dokumen MTs. Negeri 1 Ende

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masih terdapat guru yang berpendidikan minimal DIII walaupun jumlahnya hanya 3 persen. Tingkat pendidikan guru-guru di MTs. Negeri 1 Ende mayoritas berijazah Sarjana/S1 sejumlah 94 persen. Sedangkan guru yang berpendidikan Magister pun masih sangat minim hanya 3 persen. Pada kenyataannya guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi. Tuntutan peningkatan kompetensi guru yang mengharuskan guru minimal berpendidikan S1 sudah dijalankan dan diharapkan peningkatan pendidikan berkembang sesuai dengan kemampuan kompetensi guru. Hal ini akan berdampak pada kinerja guru dan tingkat profesionalisme. Oleh karena itu, perlu dibuktikan dengan melakukan penelitian ini. Berdasarkan paparan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs. Negeri 1 Ende.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah proses menyiapkan diri dan peserta didik melalui kegiatan bimbingan belajar, pengajaran pada pendidikan yang ditempuh, serta latihan yang diikuti bagi peranannya sebagai seorang pendidik di masa yang akan datang. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar mengajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara kreatif dan aktif mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk bisa menghasilkan satu karya yang sangat bagus dalam dunia pendidikan. Pendidikan dimulai sejak dalam kandungan seperti yang dilakukan oleh banyak orang dengan memainkan musik dan membaca dengan harapan bisa belajar di masa dalam kandungan” (Nuraeni, 2019).

Latar belakang pendidikan seseorang akan menentukan keberhasilannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Dalam bekerja sering kali dianggap sebagai syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu karena tingkat pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan seseorang. Tingkat pendidikan adalah tingkatan pendidikan diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah formal,

ijazah adalah tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Dengan demikian ijazah dapat digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang” (Prayitno, 2019).

b. Indikator Tingkat Pendidikan

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun (2003) menyebutkan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, dan Pendidikan Menengah, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar, serta Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut, terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Undang – undang nomor 14 tahun (2005) tentang Guru dan Dosen, Bab IV menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

2.2 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

“Menurut Marwansyah pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya” (Wariati *et al.*, 2015). “Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang

telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu” Ratulangi & Soegoto (2016).

b. Indikator Pengalaman Kerja

“Foster mengemukakan bahwa untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja” (Sartika, 2015):

a. Lamanya waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuhseseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakandengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakupkemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawabpekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yangdibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkatpenguasaanseseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

"Menurut Mangkunegara kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja merupakan kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal” (Mumayiz *et al.*, 2018).

“Menurut Obilade kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi” Koswara & Rasto (2016). “Supardi menambahkan bahwa kinerja guru merupakankemampuan seorang guru dalam melaksanakan

tugas pembelajaran di Sekolah/Madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik” Hasbi & Yusman (2016).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

“Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)” (Ahmad, 2017).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Edison, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2016), dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur.

Penelitian Ratnasari (2018) mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Samosir(2017), dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad PT Nagali Subur Jaya di Kab Asahan. Menghasilkan simpulan ahwa, tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru di MTs. Negeri 1 Ende, hal ini mendorong penulis mengajukan hipotesis yang sama yaitu, H1 : *Diduga ada pengaruh tingkat pendidikan yang signifikan terhadap kinerja Guru MTs. Negeri 1 Ende.*

2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian Andika, dkk (2017) mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Komang, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Samosir (2017), dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalamankerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad PT Nagali Subur Jaya di Kab Asahan. Menghasilkan simpulan bahwa, tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian-penelitian diatas menunjukkan bahwa pengalaman kerja memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru di MTs. Negeri 1 Ende, hal ini mendorong penulis mengajukan hipotesis yang sama yaitu,

H2 : *Diduga ada pengaruh pengalaman kerja yang signifikan terhadap kinerja Guru MTs. Negeri 1 Ende.*

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis *asosiatif*, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian kausal karena bermaksud mengungkap pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua data yang diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik (Sugiyono, 2016).

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs. Negeri 1 Ende, yang terletak di Jl. Melati Kecamatan Ende Timur Kabupaten Ende.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN MTs. Negeri 1 Ende sebanyak 35 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru ASN MTs. Negeri 1 Ende sebanyak 35

orang populasi. Dalam penelitian ini menggunakan studi populasi atau sampel jenuh. Dimana jika populasi kurang dari 100 orang sebaiknya seluruhnya diambil menjadi sampel (Sugiyono, 2016)

3.2 Metode Analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui apakah suatu butir dalam instrument dinyatakan valid atau tidak, maka dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson (Sugiyono, 2016).

Harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka butir yang diuji dinyatakan valid. Dalam tahap ini merupakan pengujian terhadap alat pengumpul data yakni kuesioner. Untuk menguji tingkat validitas kuesioner dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan software SPSS versi 21.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuesioner yang disebarkan tersebut reliabel atau tidak (Sugiyono, 2016). Reliabilitas menunjukkan derajat konsisten alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan, uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.

3) Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis H_0 dan H_a

Hipotesis nol yang digunakan adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Menghitung harga uji statistik t

c) Menetapkan tingkat signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05

d) Membuat kesimpulan :

- H_0 ditolak jika taraf signifikansi hasil pengujian $\leq 0,05$ yang berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - H_0 diterima jika taraf signifikansi hasil pengujian $\geq 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e) Untuk pengujian harus dilakukan dengan uji t statistik (t tes) dengan derajat kebebasan $N-2$ (Gujarati & N, 2015). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.3 Metode Analisis Data

a) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
a = Konstanta
X1 = Tingkat Pendidikan
X2 = Pengalaman Kerja
B = Koefisien Regresi

Langkah-langkah pengujian dan analisis data selanjutnya dengan menggunakan program SPSS versi 21.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS, berikut hasil pengujiannya. Rincian uji validitas dan realibitas data dapat dilihat pada tabel 1 berikut,

Tabel 1
 Tabel Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	item	Koefisien Korelasi (0,3)	Ket	Crobach Alpha (0,6)	Ket
Tingkat Pendidikan (X1)	X.1	0.646	Valid	0.915	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	X.1	0.577	Valid	0.924	Reliabel
	X.2	0.640	Valid	0.922	Reliabel
	X.3	0.904	Valid	0.919	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.469	Valid	0.932	Reliabel
	Y2	0.852	Valid	0.925	Reliabel
	Y3	0.723	Valid	0.928	Reliabel
	Y4	0.529	Valid	0.927	Reliabel
	Y5	0.645	Valid	0.923	Reliabel
	Y6	0.868	Valid	0.920	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penulis

Pengujian validitas variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja guru, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk diajukan memenuhi kriteria valid atau sah untuk digunakan. Dari pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah baik dan handal digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21, berikut hasil pengujiannya sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja kerja guru MTs Negeri 1 Ende, dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kerja Guru

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.	Adjust R Square
1.800	0,600	4,780	0,000	0,391

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,800 + 0,600X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,600 yang berarti apabila tingkat pendidikan meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat 0,600 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel tingkat pendidikan (X_1), nilai thitung sebesar 4,780 Artinya thitung > ttabel 2,021 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 0,391. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebesar 39,1%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

b. Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.	Adjust R Square
1.750	0,583	4,865	0,000	0,400

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,750 + 0,583X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,583 yang berarti apabila pengalaman kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru akan meningkat 0,583 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), nilai thitung sebesar 4,865 Artinya thitung > ttabel 2,021 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,583. Hal ini berarti bahwa kinerja

guru dipengaruhi oleh kinerja guru sebesar 58,3%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Ende. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Ende.

Hasil statistik uji regresi variabel tingkat pendidikan (X1), terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,780 Artinya thitung > ttabel 2,021 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan, penelitian Wirawan (2016) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja.. Hasil penelitian mendukung keputusan penelitian ini yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja guru MTs Negeri 1 Ende.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Ende

Hasil statistik uji regresi variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan, nilai thitung sebesar 4,685 Artinya thitung > ttabel 2,021 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Hasil uji antar variabel menunjukkan, variabel bebas pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Ende.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja guru MTs Negeri 1 Ende. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Samosir (2017) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nagali Subur

Jaya di Kab Asahan. Penelitian ini menunjukkan Tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian-penelitian yang telah dipaparkan mendukung simpulan penelitian ini, yaitu ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Ende.

5. KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 1 Ende. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka MTs Negeri 1 Ende, agar selalu berusaha menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan cara mendorong guru untuk selalu meningkatkan jenjang pendidikan lewat studi lanjut ataupun lewat pelatihan dan kursus peningkatan kompetensi guru. Hal ini pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja guru. Selain itu MTs Negeri 1 Ende harus selalu mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi diri. Sehingga dengan kompetensi diri yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang dapat mendorong guru untuk berkinerja. MTs Negeri 1 Ende dapat mendorong tenaga guru untuk lebih berpengalaman dengan upaya pertukaran tenaga guru antar sekolah sejenis ataupun magang di sekolah MTs Negeri di daratan Flores.

6. REFERENSI

- Ahmad, L. I. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Edision, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fajrin, R. (2018). *Strategi Implementasi Sekolah Manajemen Berbasis*. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 132–149.
- Gujarati, & N, D. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi Keli). Salemba Empat.
- Hasbi, M., & Yusman. (2016). *Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadist, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab. MUB*. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 68–85.
- Kaolan, & Basrani. (2017). *Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru Jenjang SD di Kecamatan Samarinda Seberang*. XI, 121–132.

- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Mumayiz, Pananrangi, A. R., & Azis, M. (2018). *Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja dan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Mirai Management*, 3(2), 122–136.
- Nuraeni. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kabupaten Cirebon (Penelitian di SMK Caruban Nagari dan SMK Nusantara)*Nuraeni. 1, 56–72.
- Patarai, I., Mustari, & Azis, M. (2018). *Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133.
- 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. <https://doi.org/10.26858/pir.v2i1.8095>
- Rahmatullah, M. (2016). *Kemampuan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa. Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 119–126.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- RI, U. (2003). *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- RI, U. (2005). *Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*.
- Sartika, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujana, I. W. C. (2019). *Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.