

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI I AROSBAYA KABUPATEN BANGKALAN YANG DI MEDIASI OLEH KEMAMPUAN KERJA

Nurul Qomariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: qomariyahnurul107@gmail.com

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: chamariyahmm@gmail.com

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract. *The results showed that: 1) Work experience had a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.244. 2) Work experience has a significant positive effect on work ability with the original sample value of 0.570. 3) Education level has a significant positive effect on work ability with the original sample value of 0.335. 4) Education level has a significant positive effect on teacher performance with the original sample value of 0.326. 5) Work ability has a significant positive effect on teacher performance with the original sample value of 0.417. 6) Work experience has a significant positive effect on teacher performance mediated by work ability with an original sample value of 0.238. 7) Education level has a significant positive effect on teacher performance mediated by work ability with the original sample value of 0.140.*

Keywords: *Work Experience, Education Level, Teacher Performance, Work Ability.*

Abstrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,244. 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja dengan nilai original sample 0,570. 3) Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja dengan nilai original sample 0,335. 4) Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample 0,326. 5) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample 0,417. 6) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dimediasi kemampuan kerja dengan nilai original sample 0,238. 7) Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dimediasi oleh kemampuan kerja dengan nilai original sample 0,140.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Kinerja Guru, Kemampuan Kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan diakui sebagai solusi alternatif dalam mengembangkan potensi dan skill anak didik agar menjadi generasi siap pakai dan mampu menghadapi segala tantangan yang menyangkut perubahan sosial dalam kehidupan masyarakat, karena pendidikan pada prinsipnya adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Keberhasilan proses pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain: peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan. Di samping itu lingkungan juga akan sangat berpengaruh untuk mendukung keberhasilan proses pendidikan, terutama keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta, (Sahari, 2015). Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan dari tingkat Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi. Peningkatan dan pemerataan pendidikan mendapat prioritas utama dari pemerintah. Hal tersebut terbukti dari Sistem Pendidikan Nasional yang sekarang berlaku diatur melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah lembaga pendidikan adalah bergantung pada faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, dalam hal ini adalah para guru. Guru sebagai penentu keberhasilan anak didik dan mewujudkan keunggulan bersaing dibidang intellectual diharapkan para guru peka terhadap tuntutan perubahan dan perkembangan jaman yang semakin berdinamika. Keunggulan mutu bersaing anak didik sebagai wujud nyata dari keberhasilan para guru, hal ini dibutuhkan peran aktif serta guru yang berkinerja baik. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan penanganan sumber daya manusia (guru dan peserta didik) secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity.

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Guru sebagai sumber daya manusia yang berkompeten di lembaga pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk mecerdaskan generasi bangsa yang berpendidikan. Tugas Seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, untuk mendapatkan SDM/guru yang berkualitas maka diadakan seleksi para pendidik melalui tahapan seleksi tes yang ketat serta tidak seluruhnya dapat dinyatakan lulus.

Upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan dalam pendidikan adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, semua stakeholder yang ada dalam pendidikan harus bekerja sama dengan baik. Guru memegang peranan yang sangat penting untuk mencerdaskan peserta didik dituntut untuk berkinerja tinggi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam hal ini guru sebagai penggerak dalam kegiatan usaha organisasi, Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah kinerja guru. Kinerja

guru harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi kemampuan mengajar dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling berperan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan kinerja guru.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mengingat kinerja guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut.

Kinerja seorang pendidik atau guru pada dasarnya adalah hasil kerja seorang guru dalam mendidik para siswa, memberikan motivasi belajar, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun untuk mendapatkan seorang guru yang berkinerja mumpuni diperlukan berbagai faktor yang mampu membuat seorang guru semangat dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Menurut, Hasibuan (2016), kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut, Veithzal (2015), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Lebih lanjut Simamora, (2015), menyatakan bahwa kinerja guru adalah tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman dan masa depan pendidikan dapat berlangsung. Kinerja guru harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak sekolah ikut serta dalam memberikan kontribusi dalam proses belajar mengajar.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang guru yang dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki pengalaman kerja dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Menurut, Siagian (2016), kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengalaman kerja, faktor tersebut, mampu memancing para guru untuk bekerja dengan produktif, Dengan pengalaman kerja akan membuat seseorang/guru memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas pekerjaan, bekerja cekatan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dan harapan yang akan dicapai organisasi. Dengan pengalaman kerja, akan meningkatkan kemampuan mengajar pada akhirnya mencetak kinerja semakin baik sehingga memberikan kontribusi besar terhadap organisasi dan pendidikan.

Agar mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, pengalaman kerja inilah yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja seseorang menentukan kemampuannya dalam mengambil keputusan serta melibatkan diri untuk mewujudkan visi dan misi sekolah/organisasi. Oleh sebab itu, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan implementasi manajemen berbasis sekolah.

Pengalaman kerja yang harus dimiliki seorang guru untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena harus disadari bahwa untuk menjadi guru yang profesional bukan hal yang mudah sebab hal tersebut menuntut banyak tanggung jawab, (Finadaul, 2015). Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu organisasi.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang guru. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Guru yang kaya akan pengalaman kerja seharusnya lebih tanggap dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, karena pengalaman yang dimilikinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan selama menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Tapi dalam kenyataannya masih banyak guru yang kurang bersemangat dalam melakukan hal tersebut.

Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi mengajar dengan tingkat pendidikan tinggi guru sudah hal tentu akan menguasai kompetensinya. Hal tersebut sangat jelas karena kelayakan mengajar itu berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Kelayakan mengajar berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri, (Finandial, 2015). Dengan tingkat pendidikan, pada akhirnya mencetak guru semakin profesional sehingga memberikan kontribusi besar terhadap organisasi. Guru yang telah mengikuti pendidikan tentunya lebih cekatan dan lebih memahami arah dan tujuan menjalankan tugas dibandingkan guru yang belum mengikuti pendidikan. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki akan mampu meningkatkan profesionalisme seorang guru, serta memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi.

Ditinjau dari sisi pendidikan, Sirait, (2015) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Andi, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja guru terhadap peningkatan pengembangan pengetahuannya dalam proses belajar mengajar. Fungsi pengembangan ini memusatkan perhatian pada peningkatan kemampuan kerja para guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Di dalam menekuni bidangnya pendidik selalu bertambah pengalamannya. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman dan kemampuannya. Kemampuan kerja ini erat kaitannya dengan peningkatan kinerja. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan pendidik yang beberapa tahun mengabdikan. Pendek kata apabila tingkat pendidikan dan

kemampuan mengajar semakin meningkat, seyogyanya ada peningkatan pula dalam mutu pendidikan, (Arlins, 2021).

Menurut Afiani, (2017), menyatakan bahwa “Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

SMP Negeri 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan adalah lembaga pendidikan menengah tingkat pertama milik pemerintah hingga saat ini telah menghasilkan banyak anak didik yang sudah memiliki lapangan kerja dan tersebar di beberapa daerah. Guru-guru tersebut berasal dari latar pendidikan yang berbeda-beda. Masing-masing memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kemampuan kerja berbeda-beda. Guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan dari sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya.

Berdasarkan kajian empiris, penelitian pendahuluan, yang dilakukan Kevin dkk, (2019), meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Wenang Indah, menjelaskan hasil temuan penelitian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian Kevin dkk, (2017), ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Rini A, (2021), yang meneliti tentang kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, dimana hasil temuan penelitian ini menjelaskan temuan penelitiannya yang berbeda yaitu kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian pendahuluan ini merupakan celah/Gap Research untuk dilakukan penelitian lanjutan. guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang kemampuan kerja dan kinerja, serta untuk menguji kembali dan mengetahui apakah benar kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan temuan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan Kevin dkk, (2019), dan Rini A, (2021), menjadi topik yang menarik bagi peneliti untuk dijadikan dasar melakukan penelitian lanjutan dan menganalisis apakah benar terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja? Atau menghasilkan temuan sebaliknya. Adapun objek penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan objek yang berbeda dari peneliti sebelumnya yaitu bertempat di SMP Negeri 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan, Penentuan objek penelitian di tempat lain yaitu di SMP Negeri 1 Arosbaya bertujuan agar menghasilkan temuan yang berbeda karena responden penelitian ini memiliki geografis dan karakteristik individu yang berbeda yang tentunya berbeda pula dalam merespon pertanyaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada SMP Negeri 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan terdapat fenomena kinerja guru yang belum optimal karena disebabkan beberapa faktor meliputi: 1) Pengaruh pengalaman kerja yang kurang memadai; 2) Tingkat pendidikan masing-masing guru yang beragam dan kurang bersinergi terhadap komponen yang ada di lingkungan sekolah; 3) Kemampuan kerja pendidik/guru yang belum mampu memenuhi harapan para peserta didik berdampak tidak mampu meningkatkan kinerja tidak tercapai optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena serta adanya gab reseach tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja guru di SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Adapun judul penelitian yang dikaji adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja”.

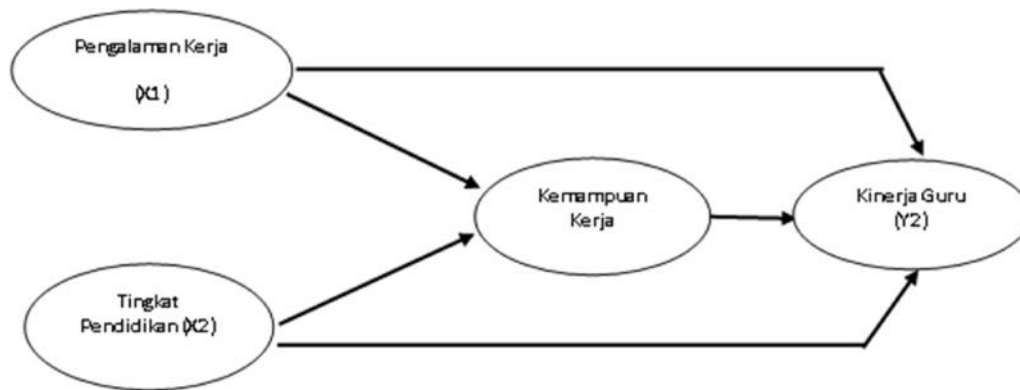
Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi tentang pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah tingkat pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
5. Apakah tingkat pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
6. Apakah kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan?
7. Apakah pengalaman mengajar berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh kemampuan kerja?
8. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh kemampuan kerja?

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang di mediasi oleh kemampuan kerja.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

H1: Pengaruh hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja guru

H2: Pengaruh hubungan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja

H3: Pengaruh hubungan tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja

H4: Pengaruh hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru

H5: Pengaruh hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja guru

H6: Pengaruh hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja

H7: Pengaruh hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Kajian empiris yang dilakukan Wahyu, (2018), menghasilkan temuan penelitian terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pamulang. Hasil penelitian tersebut mengemukakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan temuan penelitian Wahyu, (2018) ini menjadi dasar perumusan hipotesis pertama yaitu:

H1: Pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja. Hal ini merupakan novelty penelitian yang akan dilakukan dalam menyusun hipotesis kedua, yaitu:

H2: Pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini merupakan novelty penelitian yang akan dilakukan dalam menyusun hipotesis ketiga, yaitu:

H3: Tingkat pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Hasil penelitian Endang dan Nurul, (2020), yang mengemukakan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini menjadi dasar perumusan hipotesis keempat yaitu:

H4: Tingkat pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kevin dkk, (2019), mengemukakan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian Kevin dkk, (2019) dan Andi dkk, (2021) ini menjadi dasar perumusan hipotesis kelima yaitu:

H5: Kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

Kajian empiris yang dilakukan Wahyu, (2018), menghasilkan temuan penelitian terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja; namun belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengalaman kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hal ini menjadi novelty penelitian ini dalam merumuskan hipotesis ke enam yaitu:

H6: Pengalaman kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Kajian empiris yang dilakukan Andi dkk, (2021) mengemukakan hasil penelitiannya pendidikan kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian ini menjadi dasar perumusan hipotesis ketujuh yaitu:

H7: Tingkat pendidikan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2015:56) penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-

hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (Explanatory Research) dan interpretatif research. Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis. Penelitian interpretative research adalah analisis sistematis mengenai aksi sosial yang bermakna melalui observasi manusia secara terperinci dan langsung dalam latar ilmiah, sehingga memperoleh pemahaman dan interpretasi (Sugiyono, 2016).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang mengukur instrument penelitian meliputi hubungan kausal masing-masing variabel melalui angka-angka. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan SPSS dan model persamaan SEM (Structural Equation Modelling).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Pengalaman kerja → Kinerja guru	0,244	Pengaruh Positif
2	Pengalaman kerja → Kemampuan kerja	0,570	Pengaruh Positif
3	Tingkat pendidikan → Kemampuan kerja	0,335	Pengaruh Positif
4	Tingkat pendidikan → Kinerja guru	0,326	Pengaruh Positif
5	Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,417	Pengaruh Positif

Hasil pengalaman kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,244. Pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,570. Tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,335. Tingkat pendidikan terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,326. Kemampuan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif

dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,417.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pengalaman kerja → Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,238	Pengaruh Positif
Tingkat pendidikan → Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,140	Pengaruh Positif

Hasil pengalaman kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,238. Tingkat pendidikan terhadap kinerja guru yang dimediasi kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,140.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Keterangan
Pengalaman kerja → Kinerja guru	0,024	H ₁ diterima
Pengalaman kerja → Kemampuan kerja	0,000	H ₂ diterima
Tingkat pendidikan → Kemampuan kerja	0,001	H ₃ diterima
Tingkat pendidikan → Kinerja guru	0,002	H ₄ diterima
Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,000	H ₅ diterima
Pengalaman kerja → Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,003	H ₆ diterima
Tingkat pendidikan → Kemampuan kerja → Kinerja guru	0,006	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai p-values hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value $< 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

H1: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,024 dengan menggunakan tingkat signifikansi $= 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kemampuan kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (X2) terhadap kemampuan kerja (Y2) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja guru (Y1) sebesar 0,002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

H5: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan pengalaman kerja sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan pengalaman kerja guru dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Guru akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat pengalaman kerja yang cukup. Pada guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan dicerminkan dari pengalaman kerja mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azrul Anhar, (2017) dan Wahyudi, (2018), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya pengalaman kerja pada guru dapat berpengaruh terhadap kemampuan kerja, dengan kata lain apabila pengalaman kerja memiliki efek positif langsung dengan kemampuan kerja berarti bahwa kinerja guru diimbangi dengan baiknya kemampuan kerja guru yang mengantarkan organisasi di SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan menuju pendidikan yang lebih baik. Pengalaman kerja merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah bahwa guru memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja.

Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai tingkat pendidikan pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi. Guru akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya. Guru yang terkontrol secara internal menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azrul Anhar, (2017), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya tingkat pendidikan pada guru dapat berpengaruh terhadap kemampuan kerja, dengan kata lain apabila tingkat pendidikan memiliki efek positif langsung dengan kemampuan kerja berarti bahwa kinerja guru diimbangi dengan baiknya kemampuan kerja guru yang mengantarkan organisasi di SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan menuju pendidikan yang lebih baik. Tingkat pendidikan merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah bahwa guru memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja.

Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai kemampuan kerja pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kemampuan kerja guru maka kinerja guru dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi dkk, (2021), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun bertentangan dengan penelitian Kevin dkk, (2019), yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya nilai tingkat pendidikan pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja, dengan kata lain apabila pengalaman kerja memiliki efek positif langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Pengalaman kerja guru dalam organisasi usaha sangat penting untuk diperhatikan karena segala peralatan yang disusun sedemikian rupa akan sangat tidak berarti apabila guru tidak mampu mengoperasikannya dikarenakan pengalaman kerjanya yang rendah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi pengalaman kerja guru diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya. Pengalaman kerja merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa guru memiliki kinerja guru dan kemampuan kerja yang tinggi.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja.

Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya nilai tingkat pendidikan pada guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Penerapan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi dkk, (2021), yang menyatakan bahwa pendidikan melalui kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Tingkat pendidikan merupakan upaya guru untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian guru. Kemampuan kerja guru dalam suatu organisasi menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kinerja guru yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru.
Berdasarkan pengamatan penelitian diketahui bahwa tingkat pendidikan guru terbanyak adalah S1 dan S2, sehingga guru memiliki kemampuan dan keterampilan yang relatif tinggi sehingga mampu memberikan potensi mengembangkan kemampuan intelektual di SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.
Serta beranggapan pengetahuan sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru; guru juga memiliki anggapan bahwa dalam menjalankan tugas pekerjaan memiliki tantangan sehingga pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja guru; begitu pula dengan kemampuan kerja guru, karena pekerjaan yang ditekuni yang mengharuskan guru meningkatkan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja, maka kemampuan kerja guru relative standart dan bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan, berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kemampuan kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini berarti jika nilai tingkat pendidikan meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kemampuan kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

6. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.
7. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan kerja dapat memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.
8. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja pada SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan kerja dapat memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiani Nur. 2017. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Matematis dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Kajian Pendidikan Matematika (JKPM)*. 2(1), 1-13.
- Agustin, E. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7).
- Andi I M.Hasmin T.Gunawan B I. Zarina A. Saidna Z B T. Iqbal Z.Isra D.2021.The Influence Of Education and Training and Work Facilities on Employee Performance through Workability at The Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. *Proceedings of The International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.Sao Paulo. Brazil. April 5-8.2021.
- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(4), 206-213.
- Arlyns. 2021. Peningkatan Kinerja Guru SMP 6 Kaimana Kabupaten Kaimana Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Manajerial dan Kemampuan Mengajar.Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Assauri, Sofjan. 2013. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan Strategi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- As'ad. 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberti.
- Azrul, A,S. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec.Bandar Pulau Kab. Asahan.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Basari, Indra. 2013. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung. *Jurnal Ilmiah*, 41-57.

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Endang, M. Nurul, Q.2020.The Effect of Education, Training and Competency on Teacher Performance. *International Journal Of Business and Management Invention (IJBMI)*.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Finadiaul, F.2015.Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung.Program Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo: Jakarta.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- James L Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*. edition 10. Boston. USA.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,*Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kevin,C,T.Victor,P,K,L.Genita,G,L.2019.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Wenang Indah.*Jurnal EMBA*.Vol.7.No:1.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Ratulangi, Soegoto.2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322-334.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.

- Rini,A. 2021.The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan.International Journal Of Economic, Technology and Social Sciences.Vol.2.No.1
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang : UB Press.
- Sahari, 2015.Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru di SMAN I Likupang. Jurnal Pendidikan Islam Iqra'.Vol:9.No:1.
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. Jurnal Kotalogis. 3(1), 54-65.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sendjaja S. Djuarsa. 2014. Pengantar Komunikasi. Universitas Terbuka Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno. Ronal A.2019.Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.Vol 24.No.1.
- Syarif, M.,Sumantri. 2015. Strategi Pembelajaran Teori & Praktik di Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wahyudi.2018.The Influence Of Job Satisfaction and Work Experience on Lecturer Performance of Pamulang University. Scientific Journal of Reflection.Economic, Accounting, Management and Bussines.Vol.1.No.2.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf Hermawali. Hasmin T.Eddyman W.Hasliana H. Saidna Z.Andi S.2021.The Influence of Experience, Education and Training and Work Environment on The Performance of Village Midwives in Bulukumba Regency. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021.
- Zainun, Buchori. 2016. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.