



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024
 Reviewed : 01/06/2024
 Accepted : 02/06/2024
 Published : 04/06/2024

Maslina¹
 Mohammad
 Kurniawan²
 Shafiera Lazuardi³

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PONDOK PESANTREN INSANUL FITROH

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di yayasan pondok pesantren insanul fitroh. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data 35 responden dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Studi ini mengimplemantasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sama halnya, secara simultan kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Bukti empiris ini dapat memberikan manfaat bagi Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka ketua yayasan pada institut perorangan ini sebaiknya mengoptimalkan faktor kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Manajemen SDM, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of work ability and work experience on teacher performance at the Insanul Fitroh Islamic boarding school foundation. Samples were selected using saturated sampling techniques. Data from 35 respondents was collected through interviews, questionnaires and documentation. This study implements multiple linear regression methods to analyze data. The results of the investigation show that partially each work ability and work experience have a significant effect on teacher performance. Likewise, simultaneously work ability and work experience have a significant effect on teacher performance. This empirical evidence can provide benefits for the Insanul Fitroh Islamic Boarding School Foundation. To improve teacher performance, the head of the foundation at this individual institute should optimize work ability and work experience factors.

Keywords: Teacher Performance, HR Management, Work Ability, Work Experience.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (kasmir, 2019).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning - HRP) adalah proses sistematis dan terus-menerus untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat pada waktu yang tepat dan di tempat yang tepat. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk keberlanjutan dan pertumbuhan dalam jangka panjang, sambil memaksimalkan kinerja dan kepuasan individu.

Pendidikan merupakan kebutuhan yang mutlak, karena pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pengetahuan yang terkait dengan membentuk perilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dalam pendidikan formal

¹Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

² Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: maslinaa34@gmail.com¹,kurniawan@uigm.ac.id²,Shafieralazuardi@uigm.ac.id³

maupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan berkembang serta penuh tantangan. 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).

Kinerja, yang berarti tampilan kerja, untuk kerja, wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mempunyai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.

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.

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Dengan kata lain, kemampuan guru mengacu pada keadaan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. kemampuan guru terdiri atas keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan realitas. Artinya, guru yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi di bidangnya dan praktek dalam pekerjaannya sehari-hari, lebih besar kemungkinannya untuk memberikan pelayanan yang diharapkan. Oleh karena itu, guru harus diberi tugas yang sesuai dengan keahliannya. Dengan kemampuan guru yang sesuai dengan bidang keahlian seorang guru dapat berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran. (Zakiah & Byre, 2021)

Selain kemampuan kerja dalam menunjang kinerja guru, pengalaman profesional juga diperlukan. pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru karena meningkatkan keterampilannya dan memungkinkan mereka memperoleh pengetahuan baru yang tidak dapat diperoleh melalui pendidikan. Melalui pengalaman profesional, guru belajar bagaimana menghadapi siswa dengan kepribadian dan latar belakang keluarga yang berbeda. Pengalaman kerja juga ada kemahiran dalam pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang guru dalam pekerjaannya. Hal ini dapat diukur dari masa kerja seorang guru dan jenis pekerjaan yang telah mereka lakukan selama periode waktu tertentu. (Aksa & Yusuf, 2022)

Hasil observasi atau penelitian yang berkenaan dengan kemampuan kerja, dan pengalaman kerja di sebuah yayasan. kemampuan kerja guru di yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan Beberapa guru di yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh mungkin memiliki pengalaman kerja yang terbatas, terutama bagi mereka yang baru masuk ke dunia pendidikan atau belum lama bergabung dengan yayasan ini. Minimnya pengalaman kerja ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan kemampuan menghadapi tantangan yang kompleks di kelas. Pengalaman kerja yang luas dapat memberikan keunggulan guru dalam menghadapi tantangan dan situasi yang beragam di dalam kelas. Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, dan menghadapi berbagai masalah yang muncul dalam proses pembelajaran.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif, dan peneliti melalui dengan mengumpulkan data yang telah diperoleh tidak hanya berdasarkan teori saja. menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau

empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Pada penelitian ini kuesioner yang dipakai yakni skala likert. karenanya skala likert dapat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena sosial, kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi, persentase terbesar akan mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan 3 macam metode yaitu metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sumer data yang menjadi objek penelitian ini yaitu guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh, maka populasi yang diambil pada penelitian ini yaitu guru Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh yang berada di Jl. Soekarno Hatta Komplek Pulo Gadung Permai, Rt. 44 Rw. 8 Kel. Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar Kota Palembang, Sumatera Selatan. Yang berjumlah 35 orang. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh karena populasi yang relatif kecil, dimana pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda itu sendiri adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas (X1, X2) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di yayasan pondok pesantren insanul fitroh. Adapun analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji T), koefisien determinasi (R2), dan uji koefisien korelasi (R).

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data hasil penyebaran kuesioner kepada 35 guru di yayasan pondok pesantren insanul fitroh, untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi statistik SPSS 25 for windows.

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.758	4.638		4.907	.000
	Kemampuan kerja	.348	.102	.531	3.402	.002
	Pengalaman kerja	.085	.108	.123	.791	.435

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,348 dan untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,385 dengan konstanta sebesar 22.758. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 22.758 + 0,348 X1 + 0,085 X2 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 adalah sebagai berikut :

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 22.758 yang artinya jika Kemampuan Kerja (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) nilainya 0, maka tingkat kinerja guru terhadap Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja adalah sebesar 22.758.

- b. Nilai koefisien (b_1) regresi variabel Kemampuan Kerja menunjukkan angka sebesar 0,348 dan arah positif artinya apabila variabel kemampuan kerja (X_1) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) terhadap variabel kemampuan kerja yaitu sebesar 0,348 satu satuan.
- c. Nilai koefisien (b_2) variabel Pengalaman Kerja menunjukkan angka sebesar 0,085 dan arah negatif artinya apabila variabel pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka Y akan turun sebesar 0.385 asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda negatif artinya menunjukkan pengaruh yang berlawanan antara variabel independen dan variabel dependen.

Koefisien Korelasi (R)

Setelah melalui pengujian hipotesis dan hasilnya signifikan, maka untuk menentukan keeratah hubungan bisa digunakan kriteria Guilford

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.543	.310	2.17795
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja , Kemampuan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja guru				

Nilai korelasi untuk variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) hubungannya dengan Kinerja Guru (Y) adalah 0.592,. Hubungan ini menurut aturan Guilford termasuk kepada hubungan yang sangat erat. Setelah nilai korelasi diperoleh, maka ingin diketahui apakah nilai tersebut signifikan, atau bisa digunakan untuk menjelaskan hubungan dua variable

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependan (Kinerja Guru) di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh, Hasil pengajian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai *adjust R square*.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.543	.310	2.17795
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja , Kemampuan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja guru				

Berdasarkan table 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa uji kolerasi nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,543 (54,3%), angka tersebut berada pada rentang angka-1 sampai +1, yang berarti dapat diartikan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang kuat. Uji determinasi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependan Kinerja Guru (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 3,402 > dari t Tabel 1,692 dengan tingkat signifikan 0,110 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa semakin baik Kemampuan kerja di suatu yayasan maka akan meningkatkan Kinerja Guru.

Untuk penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja guru dengan kinerja mereka di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Dalam konteks ini, kemampuan kerja yang mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Guru yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung memberikan dampak positif pada hasil pembelajaran siswa dan aktif dalam kegiatan sekolah.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Dewi & Rizaldi, (2022) yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian selanjutnya Imam Muazansyah, (2018) dimana hasil uji hipotesis secara keseluruhan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Doha et al., (2022), yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun penelitian yang menggunakan variabel sebagai indikator untuk melihat pengaruh terhadap kinerja guru Widyandari et al., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemampuan kerja yang baik bisa menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, dan meningkatkan hasil belajar. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus mengembangkan kemampuan kerja mereka agar bisa memberikan pengajaran yang lebih baik.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung $0,791 <$ dari t Tabel $1,692$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, bahwa semakin tidak baik pengalaman kerja di suatu yayasan maka akan menurun kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvia, (2019) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian Purnawati, (2020) tentang pengalaman kerja memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian Sabirin, (2020) terdahulu dimana pengalaman kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun penelitian Kitta, (2023) yang menggunakan variabel sebagai indikator untuk melihat pengaruh pengalaman kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru

Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F_{hitung} pada masing-masing variabel independent $> F_{Tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 8.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan fenomena yang terjadi Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru cukup baik, dilihat dari F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} .

Penggabungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja dalam analisis regresi menunjukkan bahwa keduanya secara bersama-sama memberikan dampak positif yang lebih kuat terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan dan pemanfaatan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Daha (2022) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian selanjutnya Jayanti & Dewi, (2021). Penelitian sebelumnya oleh (Ningsih, 2021) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kemampuan kerja guru melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru agar dapat mengoptimalkan pengalaman kerja mereka dalam melaksanakan tugas mengajar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh”. Dalam penyusunan proposal skripsi, penulis telah mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Marzuki Alie, SE., M.M selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
2. Endah Dewi Purnamasari, SE., MM.,CFP selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc.,CFP.,AFA. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Muhammad Kurniawan, S.E., M.Si.. selaku dosen pembimbing I dan Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc.,CFP.,AFA. selaku dosen pembimbing II . Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan, perhatian, kesabaran, saran, dan kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi.
5. Terkhusus untuk kedua orang tua Ayah dan Ibu ku tercinta, kakak, ayuk, muslim, ayu soliha, dan frantiku jaya terima kasih atas segala kasih sayang , dukungan, dan doa setiap sholat yang tak terhingga. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan cita-cita.
6. Teman-teman seperjuangan yang selalu support, veni, anggi, jihan, dila, adin, aini dan litya. selalu membantu dan memberikan motivasi satu sama lain..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Guru Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh.

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t hitung dengan t Tabel, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar $0,348 >$ dari t Tabel $1,692$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Jika dilihat dari uji nilai hitung $0,791 >$ dari t Tabel $1,692$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan Kinerja Guru. Dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau sebesar $8,654$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Pada uji regresi linier berganda dari variabel Kemampuan kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar $22,758$. Memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Guru sebesar $35,1\%$ dan sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini. Pada uji koefisien korelasi (R) didapatkan hasil sebesar $0,592$.

Hal ini menunjukkan tingkat hubungan variabel Kemampuan kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru ada ditingkat kuat (59,2 %). Pada uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 35,1 % jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Kemampuan kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 35,1% sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini seperti variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaddad, M. R. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Salatiga Palembang. *Jurnal Al Ghazali: Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 1–18.
- Bahari. (2020). Pedagogical Knowledge: Analisis Kemampuan Pedagogik Guru IPS dalam Merancang Pembelajaran. *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 2(1), 33. <https://doi.org/10.29300/ijssse.v2i1.2726>
- Fajrin, R. (2018). Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. 1(2), 125–156.
- Hutasuhut, R., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Al- Washliyah 8 Medan. 1(1), 44–53.
- kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers.
- Muhtarom, H., & Robin, A. A. (2022). Jurnal sejarah dan pembelajaran sejarah. 8.
- Putra, M. K. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(2), 67–80.
- Sari, D. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya guru pada MAS Athoriyah Cikatomas mengalami permasalahan . Dimana pengalaman kerja MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya merup. 3.
- Zakiah, L. N., & Byre, R. O. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Negeri 1 Ende. *Analisis*, 11(2), 193–209. <https://doi.org/10.37478/als.v11i2.972>