Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 295-312

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Yayasan As-Sajadah Pekanbaru

Evi Susanti, Dwi Hastuti, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304253@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru Yayasan As-Sajaddah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan As-Sajaddah Pekanbaru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan pengalaman mengajar juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualifikasi akademik, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, serta akumulasi pengalaman mengajar menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yayasan dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara berkelanjutan guna menjaga mutu pembelajaran dan kualitas Pendidikan

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Mengajar, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan merupakan suatu upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan harkat dan martabat manusia. Pendidikan bertujuan membuat gambaran tentang nilainilai yang baik, luhur, pantas, benar dan indah untuk kehidupan (Hidayati *et al*., 2023). 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. (Supriyadi *et al*., 2023).

Kompetensi guru dan pembelajaran yang berkualitas menjadi kunci utama dalam pengembangan kualitas pendidikan (Wyss *et al*., 2021) . Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. “Tujuan penilaian kinerja guru akandapat 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" (Zakiah dan Byre, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, Yayasan As-Sajaddah sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta yang peduli terhadap mutu dan kualitas pembelajaran, serta perhatian serius terhadap kinerja guru. Yayasan ini memahami bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja para pendidiknya. Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan tanggung jawab para guru melalui pelatihan, evaluasi kinerja berkala, serta pembinaan berkelanjutan guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan bermutu. Yayasan As-Sajaddah juga menyadari bahwa kinerja sebagian guru mengalami penurunan. Berikut adalah tabel hasil penilaian kinerja guru yayasan As-sajaddah Pekanabaru. Hal ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Guru Yayasan As-sajaddah Pekanbaru

Predikat	Perolehan Rata – rata (%)			
	Tahun			
	2023	**Ket**	**2024**	**Ket**
Kualifikasi Pendidikan	87	Baik	85	Baik
Pengembangan Kurikukulum	84	Baik	77	Cukup
Perencanaan Pembelajaran	85,2	Baik	78	Cukup
Pelaksanaan Pembelajaran	89,7	Baik	81,8	Baik
Penilaian Pembelajaran	88	Baik	79,4	Cukup
Pengembangan Profesi	82	Baik	82	Baik
Tugas Tambahan	85	Baik	79	Cukup
Rata – Rata	**85,84**	**Baik**	**80,3**	**Baik**

Sumber : Yayasan As – Sajaddah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, penurunan kinerja guru pada tahun 2024 terjadi karena adanya penurunan pada hampir seluruh indikator utama, terutama pada pengembangan kurikulum (84% menjadi 77%), perencanaan pembelajaran (85,2% menjadi 78%), pelaksanaan pembelajaran (89,7% menjadi 81,8%), penilaian pembelajaran (88% menjadi 79,4%), dan tugas tambahan (85% menjadi 79%). Penurunan ini menunjukkan bahwa guru mengalami kendala dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini diduga disebabkan oleh meningkatnya beban kerja guru, proses adaptasi terhadap perubahan kurikulum atau sistem pembelajaran, serta belum optimalnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang mendukung peningkatan kemampuan profesional guru. Selain itu, kemungkinan adanya guru baru dengan pengalaman mengajar yang masih terbatas juga memengaruhi rata-rata kinerja secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut menyebabkan kinerja guru belum dapat dipertahankan pada tingkat yang sama seperti tahun 2023, sehingga rata-rata kinerja mengalami penurunan dari 85,84% menjadi 80,3% pada tahun 2024.

Penurunan ini dapat berdampak langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Menurut Mulyasa (2017), kinerja guru yang menurun akan memengaruhi kualitas pembelajaran karena guru memiliki peran sentral dalam menciptakan suasana belajar yang aktif, inovatif, dan menyenangkan. Ketika kinerja guru menurun, siswa berpotensi kehilangan motivasi dan minat belajar, sehingga hasil belajar pun ikut menurun. Selain itu, Rivai dan Sagala (2019) menyatakan bahwa kinerja guru yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan, baik secara individual maupun kelembagaan, karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum di sekolah. Penurunan dalam pengembangan profesi juga menunjukkan kurangnya dorongan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan, yang pada akhirnya dapat menurunkan profesionalisme guru.

Menurut Muklifah (2024) Kinerja guru dinilai dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta tanggung jawab profesionalnya di sekolah. Aspek yang menjadi fokus penilaian mencakup kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran), kompetensi profesional (penguasaan materi dan strategi pembelajaran), kompetensi sosial (hubungan dengan siswa, orang tua, dan masyarakat), serta kompetensi kepribadian (integritas, kedisiplinan, dan teladan). Penilaian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru mampu mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, membimbing siswa, serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Menurut Lubis *et al*. (2025) dalam dunia pendidikan, kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan. Kinerja guru yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang melekat pada individu guru, seperti tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti, serta pengalaman mengajar yang dimiliki. Tingkat pendidikan dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Sudjana (2018), semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru, semakin luas pula wawasan dan kemampuan pedagogisnya dalam menyampaikan materi pembelajaran. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, penelitian oleh Dahliah & Sakka (2021) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Sari (2022) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu berpengaruh karena faktor lingkungan kerja dan motivasi juga berperan penting.

Fenomena tingkat pendidikan guru di Yayasan As-Sajaddah Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kualifikasi pendidikan formal yang memadai, yaitu minimal Strata 1 (S1), bahkan beberapa di antaranya sedang melanjutkan ke jenjang Strata 2 (S2). Secara teoritis, tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Namun, berdasarkan hasil

penilaian kinerja guru yang ditunjukkan pada Tabel 1.1, masih ditemukan adanya penurunan kinerja pada beberapa aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan penilaian pembelajaran.

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Berdasarkan penelitian oleh Pratiwi dan Nugroho (2020), pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru karena dapat memperkaya keterampilan pedagogis dan teknologi pembelajaran. Namun, penelitian lain oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu efektif apabila tidak diikuti dengan penerapan nyata di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti kembali pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan As-Sajaddah, mengingat hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi.

Pengalaman mengajar juga menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas kinerja guru. Menurut Rivai dan Sagala (2019), pengalaman mengajar yang panjang memungkinkan guru lebih terampil dalam mengelola kelas dan memahami karakter peserta didik. Akan tetapi, penelitian oleh Rahman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lama tidak selalu menjamin kinerja tinggi apabila tidak dibarengi dengan inovasi dan pembaruan metode mengajar. Fenomena ini juga terlihat pada Yayasan As-Sajaddah Pekanbaru, di mana beberapa guru senior menunjukkan penurunan performa meskipun memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama.

Tinggi rendahnya kinerja sangat tergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya (Munandar *et al*., 2024). Menurut Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan yang tinggi akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, kinerja dan profesionalisme lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan melalui peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogis secara berkelanjutan agar guru mampu menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin kompleks. Pengertian Tingkat Pendidikan adalah suatu kondisi Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh Departemen Pendidikan. Beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan merupakan suatu kondisi Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal dan disahkan oleh Departemen Pendidikan sebagai usaha mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sugiantari, 2023).

Hasil penelitian Zakiyah dan Byre (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Aisyah *et al* (2022) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak terdapat berpengaruh terhadap Kinerja guru. Selain pendidikan, pengembangan kompetensi guru juga dapat diwujudkan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Mewangi

dan Idris, 2023). Berdasarkan hal ini maka dapat dinyatakan bahwa selain faktor pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Mansyur *et al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut hasil penelitian Suwarga dan Resmiati (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang professional tentu memiliki sejumlah pengalaman dan keterampilan baik pada proses perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran (Rosida *et al.*, 2023).

Menurut Supriyadi *et al* (2023) Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang guru menjadi pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang memadai secara positif akan mendukung kinerjanya di sekolah. Semakin banyak pengalaman mengajar guru, semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki seorang guru. Semakin bertambah masa kerjanya, guru diharapkan semakin banyak pengalaman serta pengetahuannya. Jadi apabila guru sering mengikuti pelatihan-pelatihan serta pengalaman atau bertambah masa kerjanya maka seharusnya bisa meningkatkan kinerja seorang guru. Menurut Arianti dan Munir (2025) guru dengan pengalaman mengajar lebih banyak mempunyai nilai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan secara tak langsung dapat mempengaruhi kualitas pengajaran mereka.

Diketahui mayoritas guru di lingkungan Yayasan As-Sajaddah tergolong masih muda, yakni kelahiran sekitar tahun 1990 hingga 2002. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik berada pada usia produktif yang potensial untuk menghasilkan kinerja optimal. Namun demikian, keterbatasan pengalaman mengajar membuat sebagian guru masih menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi kinerja, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Meskipun memiliki semangat mengajar yang tinggi dan latar belakang pendidikan yang memadai, kurangnya pengalaman praktis menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan kinerja guru yang stabil dan maksimal.

Hasil Penelitian Lubis *et al* (2025) menyatakan bahwa pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian Bonita dan Silalahi (2024) pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian terdahulu telah mengangkat hubungan antara kinerja guru dengan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar. Misalnya, penelitian oleh Aisyah *et al* (2024) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian oleh Lestari *et al* (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Siregar (2023) juga membuktikan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan penelitian yang dilakukan di Yayasan As - Sajaddah dijumpai fenomena adanya penurunan kinerja tenaga pendidik. Hal ini diduga

dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar. Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru yang belum memuaskan dan masih dianggap belum memenuhi keinginan sekolah. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji lebih dalam dan dituangkan dalam penelitian yang berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Yayasan As-Sajadah Pekanbaru"**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Rorimpandey, 2020) Menurut Darmadi (2020), indikator kinerja guru mencakup hal – hal sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam merancang dan mempersiapkan rencana pengajaran.
2. Penguasaan materi yang akan disampaikan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi dalam mengajar.
4. Pemberian tugas kepada siswa.
5. Kemampuan dalam mengelola kelas

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan guru didefinisikan sejauh mana seorang guru telah menyelesaikan program pendidikan khusus yang relevan, termasuk pengetahuan pedagogi dan pemahaman menyeluruh tentang konten yang akan diajarkan. Menurut Tirtarahardja (2020 : 53) Indikator tingkat Pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan
   Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan
2. Kesesuaian Jurusan
   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
3. Kompetensi
   Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Pelatihan

Menurut Ridwan (2023) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan bagi guru merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap, agar guru dapat semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung

jawabnya dengan semakin baik. Menurut Robinson, Graigh, dan Gardner dikutip dalam (Putra, 2024) bahwa indikator yang dipakai untuk pelatihan bagi guru, yaitu :

1. Reaksi
   Merupakan penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya. Reaksi peserta latihan dapat diukur dengan keinginan dan manfaat yang diperoleh dari hasil pelatihan.
2. Pembelajaran (Pengetahuan)
   Merupakan pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar/narasumber, pada tingkat pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta pelatihan memahami konsep konsep atau teori-teori materi pelatihan.
3. Perilaku
   Merupakan perubahan perilaku setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil
4. Hasil Pelatihan
   Merupakan tingkat penilaian paling tinggi yaitu dengan mengukur pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sampai yang telah ditetapkan.

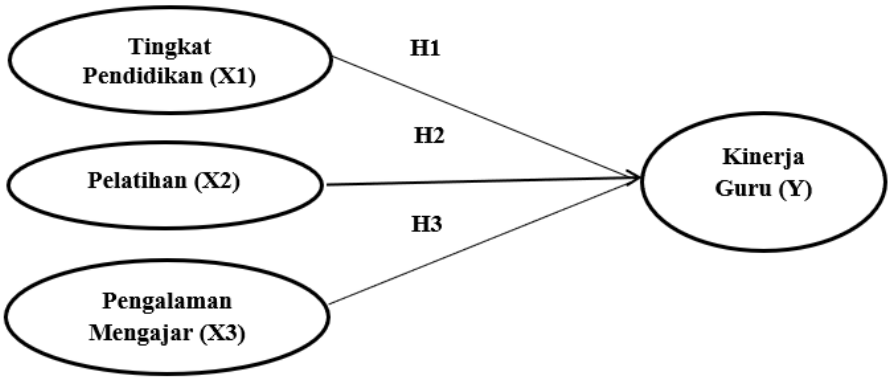
Pengalaman Mengajar

Menurut Khairunisa et al (2023) Pengalaman mengajar guru sebagai pendidik merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Menurut Kunandar (2017) untuk mengukur tingkat pengalaman kerja seorang guru dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini, yaitu:

1. Pemahaman Terhadap Peserta Didik
   Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru. Sedikitnya ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreatifitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.
2. Perancangan Pembelajaran
   Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang mana akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identivikasi kebutuhan, perumusan.
3. Pelaksanaan Pembelajaran
   Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengn lingkungan, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.
4. Evaluasi Hasil Belajar
   Evaluasi hasil belajar dilakukan dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi pedagogik peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, benchmarking, syarat penilaian program.
5. Pengembangan Peserta Didik

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik

Kerangka Berfikir



Sumber : Peneliti, 2026

Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru. Populasi penelitian berjumlah 47 guru, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang berasal dari dokumen yayasan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber pustaka lainnya. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan tahapan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengeai signifikasi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui 7apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS versi 26, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.769	4.250		2.063	.045
	TingkatPendidikan_X1	.452	.166	.264	2.720	.009
	Pelatihan_X2	.374	.120	.302	3.113	.003
	PengalamanMengajar_X3	.473	.118	.439	4.016	.000
a. Dependent Variable: KinerjaGuru_Y						

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasalkan tabel hasil uji regresi linier di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 8,769 , tingkat pendidikan adalah sebesar 0,452, pelatihan sebesar 0,374 dan pengalaman mengajar adalah sebesar 0,473, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y = a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Y = 8,769 + 0,452X1 + 0,374X2 + 0,473X3 + e

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Pelatihan

X_3 = Pengalaman Mengajar

E = *error*

Hasil analisis tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (α) sebesar 8,769 menunjukkan bahwa apabila variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengalaman Mengajar (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 8,769. Nilai ini merupakan nilai dasar kinerja guru sebelum dipengaruhi oleh variabel independen.
b. Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,452 artinya setiap terjadi peningkatan variabel Tingkat Pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,452 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti arah hubungan variabel Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah searah, dimana apabila Tingkat Pendidikan meningkat maka Kinerja Guru juga akan meningkat.
c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,374 artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,374 satuan. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa hubungan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) bersifat searah, dimana peningkatan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru..
d. Koefisien regresi variabel Pengalaman Mengajar (X_3) sebesar 0,473 artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pengalaman Mengajar sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,473 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti hubungan Pengalaman Mengajar (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) juga searah, dimana semakin tinggi pengalaman mengajar maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), Uji R2 (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji seberapa besarnya pengaruh variabel independent (tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Pengolahan data dengan program SPSS 26, dapat memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914[a]	.836	.824	4.00987

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dari tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjust R square sebesar 0,824 atau 82,4%. Hal ini berarti nilai 82,4% dari variabel Kinerja guru yayasan As-sajadah dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar nilai 17,6% kinerja guru yayasan As-sajadah Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel 304ndependent secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel 304ndependent lainnya tetap atau tidak berubah.

Dalam penelitian ini, pengujian t didasarkan pada :

1. Signifikansi t < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel}, maka hipotesis nol ($H0$) ditolak dan hipotesis anternative (Ha) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).
2. Signifikansi t > 0,05 dan t_{hitung} < t_{tabel}, maka hipotesis nol ($H0$) diterima dan hipotesis anternative (Ha) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.769	4.250		2.063	.045
	TingkatPendidikan_X1	.452	.166	.264	2.720	.009
	Pelatihan_X2	.374	.120	.302	3.113	.003
	PengalamanMengajar_X3	.473	.118	.439	4.016	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru_Y

Sumber : Data primer diolah, 2026

Nilai T_{tabe}l dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 5%. dengan T_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) . Dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, = 47 – 4 – 1 = 42. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,01808. Hasil analisis tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut

:

1. Pengujian Hipotesis 1
   Uji hipotesis tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y) pada guru yayasan As-sajadah. Hasil pengujian mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kineja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,720 > 2,01808). Dengan signifikasi sebesar 0,009 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima,** artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru". yang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja pada guru begitu sebaliknya.
2. Pengujian Hipotesis 2
   Uji hipotesis pelatihan (X2) terhadap kinerja guru (Y) pada guru yayasan as-sajadah pekanbaru. Hasil pengujian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,113 > 2,01808). Dengan signifikasi sebesar 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima,** artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru". yang dimana semakin tinggi pelatihan maka semakin meningkat kinerja pada guru begitu sebaliknya.
3. Pengujian Hipotesis 3
   Uji hipotesis pengalaman mengajar (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada guru yayasan as-sajadah pekanbaru. Hasil pengujian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,016 > 2,01808). Dengan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 diterima,** artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru". yang dimana semakin tinggi pengalam mengajar maka semakin meningkat kinerja pada guru begitu sebaliknya.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan tiga variabel independen yaitu Tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman mengajar (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) pada guru yayasan As-sajadah. Maka penelitian ini akan menjelaskan secara lebih detail pada pembahasan hasil uji hipotesis. Adapaun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian mengenai tingkat pendidikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,720 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H1 diterima.**

Berdasarkan literatur yang telah dijelaskan bahwa tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh seseorang dan menjadi dasar dalam membentuk kompetensi, wawasan, serta kemampuan professional (Arianti dan Munir, 2025). Tingkat pendidikan guru mencerminkan penguasaan

pengetahuan pedagogik, profesional, serta pemahaman terhadap metode pembelajaran yang efektif. Menurut Mangkunegara (2020), pendidikan merupakan proses jangka panjang yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan teoritis individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami materi pembelajaran, menyusun perencanaan pembelajaran, serta menerapkan strategi mengajar yang lebih efektif. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi akademik guru di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak yayasan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiah dan Byre (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dahliah & Sakka (2021) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Namun demikian, terdapat penelitian lain seperti Aisyah *et al* (2022) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru apabila tidak didukung oleh faktor pelatihan dan pengalaman mengajar.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki guru di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam aspek perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, serta evaluasi pembelajaran. Meskipun sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi minimal S1, peningkatan ke jenjang yang lebih tinggi seperti S2 dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui dukungan terhadap peningkatan kualifikasi akademik, seperti pemberian izin studi lanjut, bantuan biaya pendidikan, maupun kerja sama dengan perguruan tinggi. Selain itu, pendidikan formal perlu diimbangi dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman praktik mengajar agar kompetensi yang dimiliki dapat diterapkan secara optimal dalam proses pembelajaran.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian mengenai pelatihan dan kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,113 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H2 diterima.**

Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang terencana dan sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku kerja seseorang sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya (Noe, 2017). Dalam hal pendidikan, pelatihan guru menjadi salah satu

bentuk pengembangan profesional yang esensial karena membantu guru memperbarui kompetensi pedagogik, teknis pembelajaran, penguasaan materi ajar, serta pemanfaatan teknologi pendidikan sesuai dengan perkembangan kebutuhan zaman.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan guru mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Masi *et al* (2025), ditemukan bahwa variabel pelatihan berdampak secara signifikan positif terhadap kinerja guru, di mana pelatihan meningkatkan keterampilan instruksional dan efektivitas pengajaran guru secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Samsudin *et al* (2024) juga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan bersama-sama memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pembelajaran di sekolah. Hasil lain yang sejalan juga ditemukan dalam penelitian oleh Maharani *et al* (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan peningkatan keterampilan teknis tetapi juga membangun *self-efficacy* yang berperan dalam mendorong motivasi dan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas pengajaran secara efektif.

Secara teoritis, pelatihan bagi guru bukan saja meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menambah wawasan pedagogik dan pemahaman terhadap strategi pembelajaran efektif. Guru yang mengikuti pelatihan secara berkala cenderung mampu melakukan inovasi dalam metode pengajaran, memahami kebutuhan belajar siswa, serta memiliki kemampuan evaluasi hasil belajar yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kualitas kerja guru sehingga berdampak positif pada proses pembelajaran secara keseluruhan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan perlu memberikan kesempatan serta dukungan yang memadai bagi guru untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan profesinya, baik berupa pelatihan internal, workshop, seminar, maupun pelatihan berbasis teknologi pendidikan. Dengan demikian, guru dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian mengenai pengalaman mengajar terhadap kinerja guru

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman mengajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H3 diterima.**

Secara teoritis, pengalaman mengajar merupakan lamanya waktu serta intensitas keterlibatan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Pengalaman tersebut membentuk keterampilan pedagogik, kemampuan mengelola kelas, pemecahan masalah pembelajaran, serta kematangan emosional dalam menghadapi karakteristik peserta didik yang beragam. Guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama cenderung lebih terampil dalam menyusun perangkat pembelajaran, memilih metode yang sesuai, serta melakukan evaluasi secara efektif (Ulfa *et al.*, 2022). Pengalaman juga membantu guru mengembangkan intuisi profesional, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum maupun perkembangan teknologi pendidikan. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman mengajar yang dimiliki seorang guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman mengajar yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama cenderung lebih mampu mengelola kelas, memahami karakteristik peserta didik, menyelesaikan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran, serta menerapkan metode pembelajaran yang lebih efektif. Oleh karena itu, pengalaman mengajar yang dimiliki guru menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru di Yayasan As-Sajadah Pekanbaru sehingga kualitas proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritonga *et al* (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan masa kerja lebih lama menunjukkan efektivitas pembelajaran yang lebih baik dibandingkan guru yang masih baru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasanah & Supardi (2022) juga menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Secara konseptual, pengalaman mengajar membantu guru membangun *professional judgement* yang matang, adaptasi terhadap dinamika kelas, dan kemampuan mengatasi tantangan instruksional sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini selaras dengan penelitian empiris yang menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berkorelasi positif dengan hasil kerja guru dalam praktik pembelajaran. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor determinan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki pengalaman lebih lama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, serta mengevaluasi hasil belajar siswa.

PENUTUP

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih sistematis dalam merencanakan pembelajaran, lebih tepat dalam memilih metode mengajar, serta lebih mampu melakukan evaluasi pembelajaran secara komprehensif.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dan relevan pelatihan yang diikuti guru, maka semakin meningkat pula kualitas kinerjanya. Pelatihan membantu guru memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, menguasai teknologi pembelajaran, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum.
3. Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin lama pengalaman mengajar yang dimiliki seorang guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pengalaman mengajar membentuk kematangan dalam pengelolaan kelas, kemampuan memahami karakter peserta didik, serta keterampilan dalam mengatasi berbagai permasalahan pembelajaran. Guru yang berpengalaman cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, S., Nasrul, H. W., & Hamta, F. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK pusat keunggulan Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, *2*(4), 545–554. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index

Aisyah, N., Purba, D. W., & Pratiwi, R. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Pusat Keunggulan Kota Batam. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 9(1), 45–56.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, *14*(1), 15–31.

Arianti, E. K., & Munir, M. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Mengajar , Kompetensi Teknologi Dan Gaya Pengajaran Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Krian Sidoarjo. *YUME : Journal of Management*, *8*(2), 34–48.

Asrulla. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, *5*(1), 35. https://doi.org/10.24014/ijiem.v5i1.16354

Bonita, R., & Silalahi, E. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1192*, 46–58.

Dahliah, & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisinis, Manajemen Dan Informatika*, *7*(3), 298–311.

Dhewy, R, C. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(3), 4575–4578. https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224

Elny, E., & Diba, A. F. (2022). Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, *11*(1), 150–155.

Fahmi, I, dan H. (2011). *Teori Portopolio dan Analisis Investasi* (Alfabeta).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gallipoli, G., Peri, G., & Pratap, S. (2024). Education, Skills, and Labor Market Outcomes: Evidence from Developing Countries. *Journal of Educational Research and Policy*, 18(2), 112–129.

Gunawan, A. (2020). Analisis Kinerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Mutu Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(2), 145–153.

Hasanah, U., & Supardi. (2022). Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, *24*(2), 123–134. https://doi.org/https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jtp/article/view/28759

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.* Bumi Aksara.

Hidayati, L., Haryati, T., & Yuliejantiningsih, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *12*(2), 189–201. https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.15299

Kasmawati. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Smp Negeri Di Kabupaten Bone. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, *6*(1), 18–28. https://doi.org/10.58258/jupe.v6i1.2292

Khairunisa, T., Cahyono, T. B., Wulandhari, W., Safitri, Y. E., Nahr, Z. A., & Soekamto, H. (2023). Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Keterampilan Guru SMA dalam Mengelola Kelas. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, *3*(11), 1256–1262. https://doi.org/10.17977/um063v3i11p1256-1262

Khairunnas. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalam terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau*.

Kunandar. (2017). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.

Lestari, D., Hartono, R., & Suryani, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Strada Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pendidikan*, 12(2), 88–97.

Lubis, R., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2025). Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Mengajar , dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru di SD Namira Medan. *JAMPARING : Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, *3*(1), 416–425.

Maharani, A. A., Hermawati, A., & Iswari, H. R. (2025). The Effect of Training on Teacher Performance with Self Efficiacy as a Mediation Variable. *Proceeding 5th International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, *5*(1), 49–58.

Maharani, N., Candana, D. M., & Karlinda, A. E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi di SMKN 8 Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, *4*, 157–167.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

Mansyur, Echdar, S., & Maryadi. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasidan Motivasiterhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeridi Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *1*(2016), 128–135.

Masi, R., Mudmainna, Uran, B. E. K. R., & Titu, M. A. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Adonara Barat. *Inovasi : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *4*(2020), 385–394.

Mewangi, & Idris, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Sikap Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 1 Mamuju. *Ezenza Journal*, *2*(April), 130–140.

Meylani, R. S., & Barima, H. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap

Kinerja Guru. *J-LEE : Jouenal of Law, Economics and English*, *7*, 1–12.

Mulyasa, E. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, A., Ruswandi, Y., Lema, S., & Rahim, N. (2024). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman. *Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, *2*(2), 44–49.

Nurhusin, M. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Guru Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen. *IndOmera: Jurnal Magister Manajemen*, *3*(6), 67–75. https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.306

Nurlaelah, N., Iriani, N., Rahman, A., Muchtar, A., Putera, W., & Maidin, A. M. R. (2023). Cara Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pengalaman Mengajar, Kompetensi Guru, dan Budaya Kerja Pada SMA Negeri 9 Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, *23*(2), 352–360. https://doi.org/10.35965/eco.v23i2.2839

Nuzleha, Ahiruddin, & Agung, A. (2021). *Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung*. *6*(2), 117. https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777

Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(1), 446–452. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787

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. *Universitas Negeri Makassar*, *2*, 6. https://eprints.unm.ac.id/12464/1/ARTIKEL.pdf

Putra, H. D. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Peningkatan Profesionalitas Guru di Sekolah Khusus Al-Ihsan*. 1–185.

Putri, R. (2023). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Akreditasi dan Mutu Sekolah Menengah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan,* 11(1), 22–30

Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, *20*(2), 100–106. https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18

Qomariyah, N. (2023). Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, *6*(1), 48–59. https://doi.org/10.37504/map.v6i1.505

Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, *11*(2), 1–7. https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326

Ramadhanti, N. (2021). Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti Terhadap Kinerja Guru Sd Se- Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. *Joyful Learning Journal*, *2*(2).

Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market. *ASIK : Jurnal Administrasi Bisnis, Ilmu Manajemen Dan Kependidikan*, *1*(3), 1–8.

Risdiana Chandra Dhewy. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(3), 4575–4578. https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224

Ritonga, D. E., Pohan, R., Sianturi, R., Hutagalung, G. R., Purba, G. H., Islam, U., & Utara, S. (2020). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, *2*(2), 126–138.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rosida, U., Pratiwi, R. M., Natagara, S. F., Andari, U. F., Dewi, W. A. R., Sari, R. P., & Soekamto, H. (2023). Pengaruh lama pengalaman mengajar terhadap keterampilan menjelaskan seorang guru. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, *3*(6),

636–640. https://doi.org/10.17977/um063v3i6p636-640

Samsudin, A., Prabowo, B., Sagala, P. M., Br, K. M., & Ginting, R. R. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(3), 1309–1316. https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i3.1344

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, *11*(1), 432–439. https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615

Siagian, C. N., Sulistyandari, & Bakaruddin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Tetap Pada Sman 13 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *3*(1), 239–260.

Siregar, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Sukajadi Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Islam*, *7*(3), 210–219.

Sudarso, A. P., & Fadilah, S. N. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *3*(3), 506. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.33058

Sugiantari, N. P. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pemahaman, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Peran Internal Audit, dan Profesionalisme terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Sukawati. *Universitas Mahasaraswasti Denpasar*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Supriyadi, S., Chamariyah, C., & Utari, W. (2023). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sma Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, *6*(1), 83–92. https://doi.org/10.37504/map.v6i1.508

Suwarga, G., & Resmiati, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(2), 2583–2596. https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.635

Tirtarahardja, U. (2020). *Pengantar Pendidikan* (2nd ed.). Rineka Cipta.

Ulfa, F., Rony, Z. T., & Suroso, S. (2022). The Influence of Teaching Experience, School Culture and Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, *3*(2), 359–367.

Wyss, C., Bieri Buschor, C., & Kassis, W. (2021). Teachers' Professional Competence and Quality Teaching: A Key to Educational Improvement. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103408. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103408

Yuliani, D., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh Pelatihan , Motivasi , dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMKa Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *8*, 76–87

Yuliani, D., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh Pelatihan , Motivasi , dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMKa Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *8*, 76–87.

Zakiah, L. N., & Byre, R. O. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Mts Negeri 1 Ende. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, *11*(2), 193–209. https://doi.org/10.37478/als.v11i2.972