

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah

Wahyu Febriana¹ Sudarman Dami² M Ihsan Dacholfany³

Magister Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah
Metro, Kota Metro, Provinsi Lampung, Indonesia^{1,2,3}

Email: wahyufebriana79@gmail.com¹ sudarman.dami@gmail.com²
muhammadihsandacholfany@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the influence of work experience and commitment on teacher performance at elementary schools in Seputih Agung District, Central Lampung Regency. The research adopts a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to teachers in several elementary schools in the area. Data analysis was performed using multiple linear regression to examine the influence of each independent variable on the dependent variable. The findings reveal that work experience has a positive and significant effect on teacher performance, while commitment also significantly contributes to performance improvement. This study highlights the importance of enhancing professional experience and strengthening commitment to support educational quality.

Keywords: Work Experience, Commitment, Teacher Performance, Education, Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada guru-guru di beberapa Sekolah Dasar di wilayah tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara komitmen juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menyarankan pentingnya peningkatan pengalaman profesional dan penguatan komitmen untuk mendukung kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Komitmen, Kinerja Guru, Pendidikan, Kualitas



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dirancang secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan untuk mendukung individu dalam mengoptimalkan potensi terbaik mereka. Proses ini mencakup berbagai pendekatan, mulai dari pembelajaran formal di institusi pendidikan, pelatihan berbasis praktik untuk mengasah keterampilan, hingga pengalaman hidup yang memberikan nilai-nilai bermakna. Dengan memadukan berbagai metode ini, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk karakter yang berintegritas, empati, dan tangguh. Lebih dari itu, pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan individu agar mampu menghadapi dinamika kehidupan dan berkontribusi secara positif di berbagai aspek, baik dalam lingkungan sosial, ekonomi, maupun ekologi. Dengan landasan ilmu pengetahuan yang kuat dan sikap yang bertanggung jawab, setiap individu diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang mendorong kemajuan masyarakat, menjaga harmoni lingkungan, serta

mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Pendidikan harus berlangsung secara sistematis, dengan pendekatan yang terencana dan terarah, untuk mencetak individu yang tidak hanya kompeten secara akademik maupun keterampilan, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, dan berkontribusi aktif dalam kehidupan bermasyarakat. Melalui pendidikan yang holistik, diharapkan individu mampu memainkan peran penting dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan budaya, serta menjadi agen perubahan yang membawa kemajuan bagi lingkungan sekitarnya.

Secara fungsional, pendidikan memiliki dua peran utama. Pertama, pengembangan pribadi individu, di mana pendidikan berperan membantu setiap individu mencapai potensi maksimal mereka dalam tiga ranah utama: kognitif (pengetahuan dan kemampuan berpikir), afektif (nilai dan sikap), serta psikomotorik (keterampilan dan tindakan). Kedua, kontribusi bagi masyarakat, di mana pendidikan berperan mencetak sumber daya manusia yang produktif, bermoral, dan mampu menghadapi berbagai tantangan sosial maupun ekonomi. Selain itu, inovasi dalam teknologi pendidikan, seperti pembelajaran berbasis digital, telah memperluas akses serta peluang belajar bagi masyarakat secara luas, sehingga pendidikan menjadi lebih inklusif dan relevan dengan kebutuhan zaman. Guru, sebagai aktor utama dalam proses pendidikan, memiliki peran yang sangat vital dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik agar mampu memahami, menguasai, dan mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai etika dalam kehidupan mereka. Dengan dedikasi, kompetensi, dan keteladanan yang ditunjukkan, guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai inspirator dan motivator yang mendorong siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Melalui pendekatan yang inovatif dan penuh empati, guru menjadi pilar utama dalam mencetak generasi yang tidak hanya berilmu, tetapi juga memiliki karakter kuat, integritas tinggi, serta kemampuan adaptasi yang unggul dalam menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan di masa depan. Keberhasilan pendidikan dalam menciptakan masyarakat yang cerdas dan berbudaya sangat bergantung pada peran aktif guru sebagai agen perubahan yang berkomitmen pada perkembangan siswa secara holistik.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, guru perlu memiliki kompetensi yang mencakup empat aspek utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru harus mampu merancang dan mengelola proses pembelajaran yang efektif, menguasai materi ajar secara mendalam, serta masyarakat, menunjukkan sikap serta perilaku yang dapat menjadi teladan. Selain itu, guru juga perlu terus meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan, inovasi dalam metode pengajaran, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan zaman (Mulyasa, 2018). Guru yang berkinerja baik tidak hanya Menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran secara efektif, tetapi juga yang menyenangkan. Hasil survei awal menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara target dan pencapaian kinerja guru, terutama dalam dua aspek utama: penggunaan media pembelajaran dan pemahaman administrasi sekolah. Dalam hal media pembelajaran, banyak guru yang belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung proses belajar mengajar. Sementara itu, pada aspek administrasi sekolah, ditemukan kurangnya pemahaman terhadap prosedur dan pengelolaan dokumen yang relevan. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendampingan, dan penguatan sistem pendukung bagi guru untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Hal yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Pra Survey Kinerja Guru di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah

No	Aspek Kinerja Guru	Target	Pencapaian
1	a. Menggunakan media atau sumber belajar, b. Menguasai landasan pendidikan, dan c. Merencanakan pembelajaran	100% 100% 100%	78% 70% 70%
2	a. Mengelola kelas, b. Mengelola interaksi pembelajaran, c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa	100% 100% 100%	70% 70% 70%
3	a. Menggunakan metode dalam pembelajaran, b. Melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	100% 100%	70% 50%
4	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	100%	75%

Sumber: Hasil Pra Survey di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah

Data menunjukkan bahwa aspek kinerja guru masih jauh dari target yang diharapkan. Kondisi ini berpotensi menghambat proses peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang kurang maksimal dalam menggunakan media dan metode belajar, serta lemah dalam administrasi, akan kesulitan menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Guru dengan pengalaman lebih panjang cenderung lebih mahir dalam beradaptasi dengan situasi pembelajaran yang dinamis dan menghadapi berbagai karakter siswa. Robbins dan Judge (2016) menyebutkan bahwa pengalaman kerja memperkaya keterampilan dalam memecahkan masalah dan meningkatkan efektivitas tugas. Guru berpengalaman juga lebih percaya diri dalam mengajar dan lebih inovatif dalam menciptakan strategi pembelajaran baru. Herzberg dalam teorinya mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai motivator penting, meningkatkan kepuasan dan kinerja seseorang. Guru yang telah lama bekerja umumnya dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. Sebaliknya, guru yang masih baru seringkali membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dan mencapai kinerja optimal. SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah, menjadi contoh nyata guru-guru dengan pengalaman lebih lama mampu mengelola kelas dengan lebih efektif dan berinovasi dalam pengajaran. Sementara itu, guru-guru baru masih dalam tahap penyesuaian diri untuk mencapai kinerja yang optimal. Pemahaman mendalam mengenai perbedaan ini dapat menjadi dasar bagi sekolah dan Dinas Pendidikan dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran. Program-program seperti mentoring oleh guru senior, pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan guru, serta evaluasi kinerja yang memperhitungkan tingkat pengalaman dapat diterapkan untuk mendukung pengembangan kapasitas semua guru, baik yang baru maupun yang berpengalaman, demi meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Tinjauan Pustaka Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan periode penting dalam perjalanan profesional individu, di mana mereka terlibat secara aktif dalam suatu pekerjaan atau profesi tertentu yang memungkinkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Menurut Robbins (2016), pengalaman kerja mencakup berbagai dimensi utama, seperti kemampuan teknis yang spesifik, keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, serta kemampuan interpersonal yang mendukung kolaborasi efektif dengan rekan kerja dan pemangku

kepentingan lainnya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa pengalaman kerja tidak hanya membentuk kompetensi teknis seseorang, tetapi juga berkontribusi secara signifikan pada pengembangan karakter personal, seperti ketahanan dalam menghadapi tekanan, kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Semua aspek ini memiliki dampak langsung pada produktivitas individu, kinerja tim, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi aset yang sangat berharga bagi individu untuk terus berkembang dan mencapai kesuksesan dalam dunia profesional.

Komitmen

Allen dan Meyer, seperti yang dikutip oleh Umam (2018), mendefinisikan komitmen sebagai ikatan psikologis antara individu dan organisasi, yang terdiri dari tiga dimensi utama. Pertama, komitmen afektif, yaitu keinginan individu untuk tetap bergabung karena kesesuaian nilai dan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi. Kedua, komitmen kontinuans, yang didasarkan pada pertimbangan biaya atau konsekuensi yang akan ditanggung jika individu meninggalkan organisasi. Ketiga, komitmen normatif, yang mencerminkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan demi kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi. Di sisi lain, Blau dan Boel, seperti yang dikutip oleh Budiar (2014), mendefinisikan komitmen sebagai tingkat keterlibatan individu dalam suatu hubungan atau organisasi, yang didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik. Dalam pandangan ini, seseorang cenderung mempertahankan komitmennya selama manfaat yang diterima, baik dalam bentuk material maupun non-material, dianggap lebih besar dibandingkan dengan usaha yang diberikan. Perspektif ini menekankan bahwa komitmen tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan emosional atau tanggung jawab moral, tetapi juga oleh evaluasi rasional terhadap keuntungan dan kerugian dari keterlibatan tersebut. Dengan demikian, kedua pandangan ini memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana komitmen dapat terbentuk dan dipertahankan dalam konteks organisasi maupun hubungan interpersonal.

Kinerja Guru

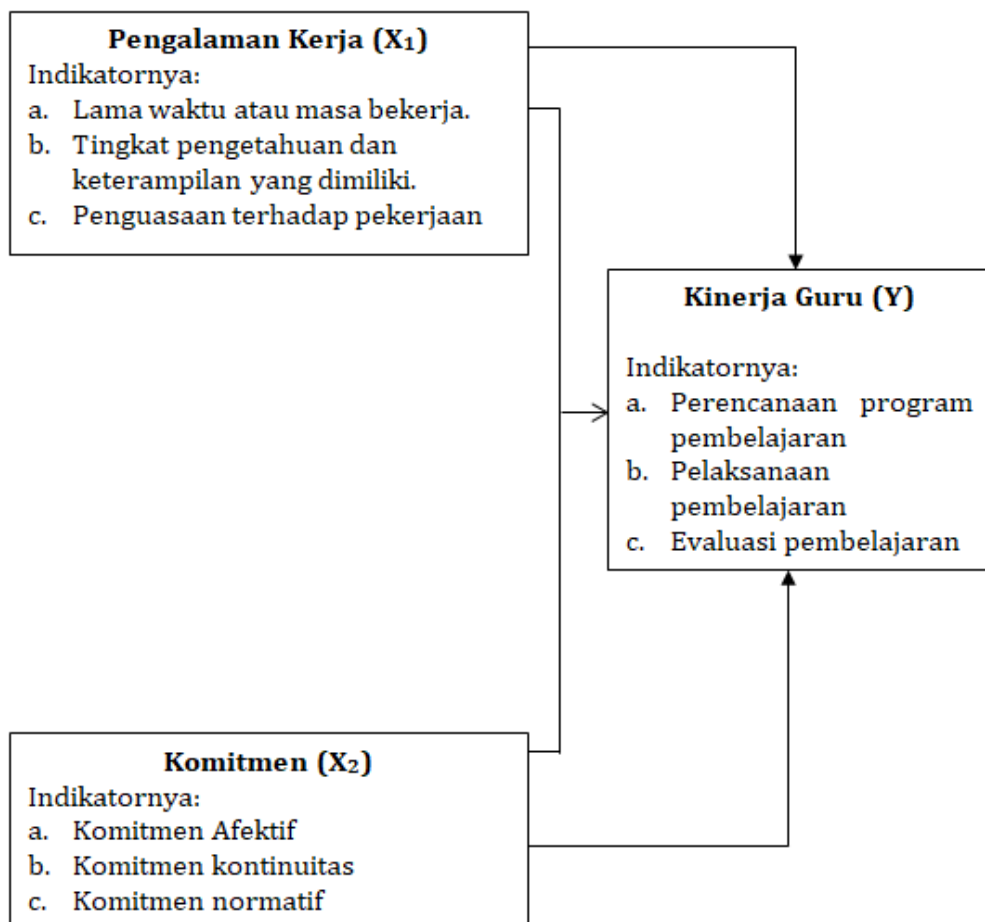
Menurut Gibson (2020), kinerja merupakan hasil dari berbagai aktivitas yang dilakukan individu dalam lingkungan kerja mereka. Aktivitas tersebut mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan untuk mencapai tujuan tertentu, menjadikan kinerja sebagai indikator utama produktivitas seseorang dalam sebuah organisasi. Dalam perspektif ini, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses yang melibatkan penerapan kompetensi individu secara efektif. Sementara itu, Mulyasa (2018) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya kemampuan individu, tetapi juga komitmen pribadi dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara individu dan organisasi menjadi elemen kunci dalam mencapai target yang telah ditetapkan. August W. Smith mendefinisikan kinerja (performance) sebagai keluaran atau hasil dari serangkaian proses yang dilakukan oleh manusia, yang melibatkan berbagai faktor pendukung seperti strategi kerja, efisiensi, dan produktivitas. Definisi ini menggarisbawahi pentingnya keterpaduan antara proses dan hasil dalam mengukur keberhasilan kerja individu atau tim. Rachmawati dan Daryanto (2013) menambahkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi dari berbagai faktor seperti kemampuan (ability), kecakapan (capacity), tanggung jawab (held), dorongan atau insentif (incentive), lingkungan (environment), dan keabsahan (validity). Faktor-faktor ini saling melengkapi dalam menentukan kualitas hasil kerja yang

optimal. Dengan memahami kontribusi setiap faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja individu dan kolektif secara berkelanjutan.

Hipotesis

- H₁:** Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah
- H₂:** Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah
- H₃:** Ada pengaruh pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif, dengan metode survei deskriptif dan eksplanatori bertujuan untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah. Populasi adalah seluruh guru yang mengajar di SD Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah, sebanyak 26 orang. Karena jumlah populasi kecil (26 orang), penelitian ini menggunakan metode sensus atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen utama penelitian berupa angket tertutup untuk mengukur variabel pengalaman kerja, komitmen, dan kinerja guru. Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik,

seperti SPSS atau program lain yang sesuai, untuk menghitung hasil analisis deskriptif dan inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.982	7.568		2.244	.029
Pengalaman_kerja	.276	.100	.298	2.751	.008
Komitmen	.491	.094	.569	5.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan nilai koefisien pada kolom "Unstandardized Coefficients (B)", persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai: $Y = 16.982 + 0.276X_1 + 0.491X_2$. diketahui Konstanta = 16.982 artinya jika pengalaman kerja (X_1) dan komitmen (X_2) sama dengan nol, maka nilai rata-rata kinerja guru adalah 16.982. Pengalaman Kerja ($X_1 = 0.276$), setiap peningkatan satu unit pada pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.276 unit, dengan asumsi variabel komitmen tetap. Serta Komitmen ($X_2 = 0.491$), dimana setiap peningkatan satu unit pada komitmen akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.491 unit, dengan asumsi variabel pengalaman kerja tetap. Berdasarkan hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa baik pengalaman kerja maupun komitmen secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan komitmen melalui program peningkatan motivasi dan dukungan moral dapat menjadi prioritas dalam meningkatkan kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung.

Uji Parsial t

Pengujian Hipotesis Pengaruh X_1 (Pengalaman kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 3

Pengujian Hipotesis Pengaruh X_1 (pengalaman kerja) terhadap Variabel Y (kinerja guru)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.315	7.690		5.113	.000
Pengalaman_kerja	.591	.099	.638	5.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output uji-t yang telah diperoleh, terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,968. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan $\alpha = 0,05$, yaitu 1,71, maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (5,968) > t_{tabel} (1,71)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja

terhadap kinerja guru, ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja guru.

Pengujian Hipotesis Pengaruh X₂ (Komitmen) Terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Pengaruh X₂ (Komitmen) terhadap Variabel Y (Kinerja guru)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.664	7.607		3.111	.003
Komitmen	.645	.080	.747	8.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan output uji-t yang telah diperoleh, terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,968. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dengan $\alpha = 0,05$, yaitu 1,71, maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (8,092) > t_{tabel} (1,71)$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan sangat besar terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, komitmen terbukti memberikan kontribusi yang sangat kuat dibandingkan dengan faktor lainnya, mengindikasikan bahwa tingkat dedikasi dan keterikatan guru terhadap profesinya memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja di lingkungan pendidikan.

Uji Simultan F

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel X₁ (pengalaman kerja) dan variabel X₂ (komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja guru)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3369.061	2	1684.530	40.662	.000 ^b
	Residual	2112.810	23	41.428		
	Total	5481.870	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengalaman_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Regression Sum of Squares* sebesar 3369.061, *Residual Sum of Squares* sebesar 2112.810, dan *Total Sum of Squares* sebesar 5481.870, dengan nilai F sebesar 40.662. Nilai F yang signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ menegaskan bahwa model regresi yang melibatkan pengalaman kerja dan komitmen sebagai variabel prediktor secara statistik signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara simultan, mampu menjelaskan variasi kinerja guru di SD Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian, temuan ini mendukung interpretasi sebelumnya bahwa pengalaman kerja dan komitmen merupakan faktor kunci dalam

meningkatkan kinerja guru. Pengalaman kerja memberikan landasan bagi pengembangan keterampilan teknis dan penguasaan tugas, sementara komitmen mencerminkan dedikasi dan keterikatan guru terhadap profesi mereka, yang secara bersama-sama menciptakan dampak positif pada efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Tabel 6
Peringkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

No	Variabel	Hasil t_{hitung}	Peringkat
1	Komitmen (X_2)	8,092	I
2	Pengalaman kerja (X_1)	5,968	II

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Komitmen menempati posisi tertinggi dalam nilai t -hitung, yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja guru. Dengan nilai t -hitung sebesar 8,092, komitmen menjadi faktor dominan yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi, loyalitas, dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran. Sementara itu, pengalaman kerja, dengan nilai t -hitung 5,968, juga memberikan kontribusi yang substansial terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan komitmen. Pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan guru dalam menghadapi berbagai situasi pembelajaran. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi internal, keterikatan emosional, dan komitmen profesional memiliki peranan yang lebih signifikan daripada pengalaman kerja dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengembangan pengalaman kerja, tetapi juga pada penguatan komitmen melalui pelatihan motivasi, program penghargaan, dan dukungan terhadap dedikasi profesional guru.

Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 7
Koefisien Determinasi secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.599	6.43643

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pengalaman_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Nilai $R=0.784$ menunjukkan korelasi positif yang kuat pengalaman kerja dan komitmen dengan kinerja guru. Korelasi ini menunjukkan hubungan yang cukup erat antara variabel-variabel tersebut. $R^2=0.615$ menunjukkan bahwa 61.5% variasi dalam kinerja guru (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh pengalaman kerja (X_1) dan komitmen (X_2). Nilai Adjusted $R^2=0.599$ sedikit lebih rendah dari R^2 , menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model. Nilai standar error 6.43643 menunjukkan seberapa besar penyimpangan prediksi model dari nilai sebenarnya. Model regresi yang melibatkan pengalaman kerja dan komitmen secara simultan cukup kuat dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja guru (61.5%). Namun, ada 38.5% variasi yang disebabkan oleh variabel lain di luar model, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas sekolah, atau motivasi individu.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2021), pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya secara langsung meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks profesi guru, pengalaman kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Rivai dan Sagala (2020) juga menekankan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kemampuan teknis, tetapi juga pada penguasaan materi dan penerapan strategi pengajaran yang inovatif, yang sangat penting dalam menjawab tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang. Setyawan et al. (2023) menyoroti bahwa pengalaman kerja mendukung guru dalam merespons dinamika pendidikan modern, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Herlina dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan interpersonal guru, khususnya dalam membangun hubungan yang positif dan produktif dengan siswa, yang sangat penting dalam membentuk lingkungan pembelajaran yang inklusif dan mendukung. Lebih lanjut, Santoso (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkorelasi positif dengan kemampuan guru dalam menyelesaikan masalah pembelajaran yang kompleks, seperti mengidentifikasi kebutuhan siswa yang beragam dan merancang solusi kreatif untuk mengatasi hambatan belajar. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa pengalaman kerja tidak hanya membentuk kompetensi teknis guru, tetapi juga memperkuat dimensi interpersonal dan adaptif mereka, sehingga menjadikan pengalaman kerja sebagai salah satu pilar penting dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2022), komitmen organisasi merupakan salah satu aspek kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal. Individu dengan tingkat komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, dan secara konsisten menunjukkan sikap proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, Supardi (2023) menjelaskan bahwa komitmen guru terhadap profesinya menjadi fondasi utama untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan memastikan tercapainya hasil belajar yang maksimal. Komitmen ini juga menjadi landasan bagi guru untuk menjalankan perannya secara profesional dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis. Fauziah dan Pratama (2022) mengungkapkan bahwa guru dengan komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Motivasi ini menjadi motor penggerak dalam menerapkan metode pengajaran yang efektif, relevan, dan menarik bagi siswa. Handayani et al. (2023) menegaskan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan siswa terhadap proses pembelajaran. Guru yang berkomitmen tinggi akhirnya meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Rahmadani dan Putra (2021) menambahkan bahwa komitmen guru tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memiliki implikasi besar terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Komitmen yang kuat dari para guru dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi antarguru, dan memperkuat reputasi sekolah di mata masyarakat. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan elemen fundamental yang berperan strategis dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul.

Pengaruh Pengalaman kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Mangkunegara (2021) menjelaskan kinerja merupakan hasil dari interaksi tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan, kombinasi antara pengalaman kerja dan komitmen menjadi faktor kunci yang mendorong. Suryadi dan Sutrisno (2022) juga mengungkapkan bahwa sinergi antara pengalaman kerja yang luas dan komitmen yang kuat pada profesi mampu secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dengan kombinasi ini berperan sebagai agen perubahan yang tidak hanya memengaruhi hasil pembelajaran tetapi juga mampu menghadirkan inovasi dalam metode pengajaran. Pratiwi dan Suryanto (2023) menegaskan bahwa kombinasi pengalaman kerja dan komitmen secara simultan berdampak besar pada inovasi pembelajaran. Guru yang memiliki pengalaman yang cukup serta komitmen yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa. Hal ini mendukung terciptanya suasana belajar yang dinamis dan interaktif. Arifin et al. (2022) menyatakan bahwa pengaruh simultan antara pengalaman kerja dan komitmen juga meningkatkan produktivitas guru dalam menjalankan tugas administratif maupun dalam aktivitas pembelajaran. Kombinasi ini memungkinkan guru untuk bekerja lebih efisien dan memberikan hasil yang optimal. Selain itu, Kurniasih dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa guru yang memiliki pengalaman kerja serta tingkat komitmen yang tinggi lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan pendidikan, seperti implementasi kurikulum baru atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Kemampuan ini sangat penting dalam menjaga relevansi pendidikan dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, pengalaman kerja dan komitmen bukan hanya faktor individu, tetapi juga elemen strategis dalam membangun kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. pengalaman kerja dan komitmen, mampu menjelaskan 61,5% ($R^2 = 0,615$) variasi kinerja guru, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Pengalaman kerja berkontribusi melalui peningkatan keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, dan penguasaan materi pembelajaran. Sementara itu, komitmen menjadi pendorong utama bagi guru untuk memberikan dedikasi, motivasi, dan loyalitas dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pengaruh simultan yang kuat ini, hasil analisis mendukung kesimpulan bahwa kombinasi antara pengalaman kerja dan komitmen merupakan fondasi penting dalam meningkatkan profesionalisme dan produktivitas guru, khususnya di lingkungan pendidikan dasar seperti SD di Kecamatan Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah.

Rekomendasi

1. Saran bagi sekolah untuk meningkatkan program pengembangan profesional bagi guru, seperti pelatihan, *workshop*, atau mentoring untuk memperluas wawasan dan keterampilan, terutama bagi guru dengan pengalaman kerja yang lebih rendah. Pemerintah daerah atau dinas pendidikan dapat membuat program berbasis pengalaman kerja, seperti pertukaran pengalaman antarguru senior dan junior untuk mempercepat proses belajar.
2. Penguatan komitmen guru, dimana sekolah perlu membangun budaya kerja yang mendukung komitmen melalui kebijakan yang adil, penghargaan atas prestasi, dan pengelolaan hubungan kerja yang harmonis, dengan mengadakan Adakan kegiatan yang memperkuat rasa memiliki terhadap institusi, seperti *outing* sekolah, diskusi visi bersama, atau forum apresiasi kinerja guru. Bagi guru yang punya komitmen tinggi, sikap untuk

mengerjakan tugas guru dengan baik maka sebelumnya mengajar membuat RPP jauh sebelum waktu mengajar.

3. Bagi guru SD diharapkan dapat mengkombinasikan strategi peningkatan pengalaman kerja dengan penguatan komitmen guru. Contohnya, program mentoring dapat mencakup pelatihan keterampilan sekaligus menanamkan nilai-nilai loyalitas terhadap institusi. menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan sekolah yang lebih strategis, seperti memadukan program pelatihan kerja dengan evaluasi komitmen guru. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengalaman kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, program pengembangan guru perlu diarahkan pada peningkatan pengalaman kerja dan penguatan komitmen, didukung oleh kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan guru dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., Suryanto, B., & Putra, D. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komitmen terhadap Inovasi Pembelajaran Guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 14(2), 45–56.
- Fauziah, A., & Pratama, R. (2022). Hubungan Komitmen Guru dengan Kepuasan Siswa dalam Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 67–78.
- Handayani, T., Kurniawati, R., & Permana, S. (2023). Peran Komitmen Guru dalam Meningkatkan Kepuasan Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, 5(1), 12–21.
- Herlina, D., & Kurniawan, A. (2022). Pengalaman Kerja dan Kompetensi Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(4), 32–41.
- Kurniasih, S., & Lestari, E. (2021). Adaptasi Guru Terhadap Kebijakan Pendidikan Baru: Pengaruh Pengalaman dan Komitmen. *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan*, 9(3), 23–35.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, S., & Suryanto, T. (2023). Kombinasi Pengalaman Kerja dan Komitmen Guru dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 12(2), 56–65.
- Rahmadani, L., & Putra, A. (2021). Komitmen Guru dan Dampaknya terhadap Keberhasilan Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(3), 14–25.
- Santoso, H. (2021). Korelasi Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Guru dalam Menyelesaikan Masalah Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11(1), 45–52.
- Setyawan, A., Andini, P., & Kurnia, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Adaptasi Guru dalam Teknologi Pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 15(1), 34–48.
- Supardi, S. (2023). *Komitmen Guru: Pilar dalam Pendidikan Bermutu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryadi, T., & Sutrisno, B. (2022). Sinergi Pengalaman Kerja dan Komitmen Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 14(3), 78–87.
- Wibowo, S. (2022). *Komitmen Organisasi dalam Pendidikan: Kajian Teori dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.