

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah hal yang penting untuk kemajuan suatu bangsa ,untuk menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita setiap negara di dunia. Pendidikan merupakan proses melahirkan generasi penerus yang berkualitas. Dalam hal ini Seorang guru sebagai pemegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan dituntut memiliki keahlian, kemampuan serta profesionalisme yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Kinerja guru dalam kelas merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Upaya peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh produktivitas dan profesionalisme guru dalam memberikan layanan pendidikan. Beberapa diantaranya, lama mengajar dan kreativitas dalam mengajar diorientasikan sebagai bagian yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas pendidikan tersebut. Pada konteks inilah telaah mengenai pengalaman mengajar dan kreativitas terhadap kinerja guru perlu dilakukan.

Menurut Supardi (2013:54) bahwa keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru,

adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran.

Menurut Winardi (2014:131) bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Dharma (2011:1) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Eka Rizka Latifa (2020) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman mengajar guru dan kreativitas terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nur Laila Mahmudah (2017) yang berkesimpulan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak.

Menurut Daryanto (2010:14) bahwa pada proses pembelajaran seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Pembelajaran pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Semakin bertambah masa kerja mengajar guru diharapkan memiliki banyak pengalaman mengajar. Pengalaman mengajar guru merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sebagai tujuan yang akan diraih di sekolah.

Menurut Notosudirjo (2014:289), bahwa pengalaman adalah apa yang sudah dialami dalam kurun waktu yang lama. Pengalaman adalah apa yang dilakukan dan pikirkan dalam perjalanan waktu. Suharsaputra (2013:10) menyebutkan mengajar merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktiknya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten. Menurut Kunandar (2016:46) bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggaraan pendidikan).

Pengalaman mengajar mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nela Ramadhanti (2018) yang berkesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman mengajar dan kreaivitas terhadap kinerja guru SD Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Demikian juga penelitian yang pernah dilakukan oleh Lamya Hayatina (2019) yang memperoleh kesimpulan bahwa kreativitas guru dan pengalaman guru memiliki peranan yang menentukan dalam peningkatan kinerja guru.

Pengalaman-pengalaman ini erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang beberapa tahun mengabdikan tetapi kenyataannya masih ada guru yang memiliki masa mengajar yang sudah lama namun tidak profesional seperti yang ada di Yayasan Perguruan Budisatrya Medan, ada guru yang sudah lama mengajar namun keprofesionalannya perlu dipertanyakan sebab guru masih kurang kompeten, sering izin tidak mengajar dan jarang mengerjakan tugas-tugas guru. Apabila tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah kreativitas. Menurut Rusman (2012:44) bahwa kreativitas adalah potensi yang pada dasarnya dimiliki setiap orang dalam derajat dan tingkatan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Munib (2015:45) bahwa masyarakat pada dasarnya memiliki potensi untuk berkembang, kemampuan

operasi berpikir manusia ditentukan oleh kemampuan manusia itu sendiri untuk mengasimilasi atau mengadaptasikan lingkungan dalam pikirannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Andika (2019) yang berkesimpulan bahwa kreativitas guru dalam pembelajaran secara simultan mempengaruhi kinerja guru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Paryono (2020) berkesimpulan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Inpres Samata Kabupaten Magelang.

Kejenuhan siswa saat belajar, dapat disebabkan oleh pola mengajar gurunya. Dalam hal ini guru menyampaikan materi secara monoton, yaitu ceramah dan biasanya minim penggunaan media. Sehingga siswa menjadi pasif dan akhirnya merasa enggan untuk belajar. Suasana belajar yang monoton pastinya sangat membosankan bagi para siswa. Para pendidik seharusnya mengetahui apa yang diinginkan siswanya, dan tidak menerapkan metode pembelajaran yang sesukanya. Apabila pendidik menjalankan metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang telah diperoleh oleh peserta didik, ini akan menyebabkan peserta didik bingung dalam menyerap materi yang diberikan oleh gurunya.

Guru harus memiliki kreatifitas dalam menyampaikan materi pembelajaran, maka perlu adanya penyampaian materi dengan berbagai macam model-model dan media pembelajaran, menciptakan metode dan media yang dapat membuat anak bersemangat dalam belajar, menumbuhkan antusias belajar siswa, mengembangkan program membaca yang baik, menerapkan teknik pemecahan masalah, melakukan penilaian yang berbeda. Seperti belajar diluar

ruang kelas dan melakukan games yang berhubungan dengan pelajaran yang ada. Hal ini dilakukan agar penyajian materi yang dilakukan oleh guru lebih menarik serta membuat siswa dapat memahami isi dari materi yang akan di sampaikan dengan baik.

Pembelajaran yang berkualitas sangat tergantung dari motivasi pelajar dan kreatifitas pengajar. Pembelajaran yang memiliki motivasi tinggi ditunjang dengan pengajar yang mampu memfasilitasi motivasi tersebut akan membawa pada keberhasilan pencapaian target belajar. Target belajar dapat diukur melalui perubahan sikap dan kemampuan siswa melalui perubahan sikap dan kemampuan siswa melalui proses belajar. Desain belajar yang baik, ditunjang fasilitas yang memadai, ditambah dengan kreatifitas guru akan membuat peserta didik lebih mudah mencapai target belajar. Dengan meningkatnya kualitas pendidikan berarti sumber daya manusia akan semakin baik dan akan mampu meneruskan cita-cita bangsa dalam dunia internasional.

Berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan) yang telah penulis lakukan di Yayasan Perguruan Budisatrya Medan didapatkan bahwa mayoritas guru telah mengajar lebih dari 5 tahun bahkan ditemukan ada yang telah mengajar lebih dari 20 tahun, namun penulis masih ada menemukan permasalahan berkaitan dengan belum guru yang memiliki masa mengajar yang sudah lama namun kurang profesional, masih adanya guru yang kurang kompeten dalam mengajar, penyampaian materi secara monoton, masih terlihat guru yang kurang memanfaatkan media pembelajaran dalam proses pembelajaran, masih terlihat

guru yang belum dapat menciptakan situasi yang menarik pada saat pembelajaran, masih terlihat guru yang kurang menguasai metode pembelajaran dengan tepat

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Guru yang memiliki masa mengajar yang sudah lama namun kurang professional.
2. Masih adanya guru yang kurang kompeten dalam mengajar.
3. Penyampaian materi secara monoton.
4. Kurang kreatif dalam penyampaian materi.

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang pengalaman mengajar, kreativitas, dan kinerja”.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
2. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
3. Bagaimana pengaruh pengalaman mengajar dan kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman mengajar dan kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengalaman mengajar, kreativitas, kinerja guru, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi Yayasan Perguruan Budisatrya Medan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan pengalaman dan efektivitas kerja guru.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Landasan Teoritis.**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:53) pengertian kinerja adalah merupakan kata benda (*noun*) yang artinya : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Winardi (2014:131) bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan atau laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Mengenai pengertian kinerja, Dharma (2011:1) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dalam pengertian ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008:21). Kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas peneliti mencoba mengambil kesimpulan tentang kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya. Dalam penelitian ini, kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan adalah hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan proses pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Peneliti memfokuskan penilaian kinerja guru pada aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional karena kedua kompetensi tersebut dapat secara langsung diamati melalui proses pembelajaran.

Syafri Mangkuprawira (2014:129) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan (*ability*), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 67):

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Ketrampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti ketrampilan konseptual (*Conseptual Skill*),

ketrampilan manusia (*Human Skill*), dan Ketrampilan Teknik (*Technical Skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaiknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dharma (2011:7) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan job design.

Dharma (2011:9) menyebutkan kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang

telah ditentukan. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan hasil dari:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.  
Atribut individu meliputi faktor individu dan faktor psikologis.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Siagian, 2013:17). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja pegawai baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika pegawai mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan penilaian kerja menurut Nitisemito (2015:419) penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Moeheriono (2014:421) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari penilaian atas suatu kinerja perusahaan adalah :

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer pembelian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Agar kestabilan pegawai dapat terjamin, maka pimpinan harus selalu tanggap terhadap tujuan daripada pegawainya yang harus diselaraskan dengan tujuan dan kemampuan dari perusahaan tersebut. Di samping itu ada baiknya jangan sampai pegawai melakukan tuntutan karena hak mereka tidak dipenuhi, yang mana jika hal ini terjadi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang anggota organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting. Sangat penting bukan saja karena ada kaitannya dengan penghasilan yang diterima oleh pegawai untuk jangka waktu tertentu. Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia bukan merupakan upaya mudah.

Sejauhmana organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya dan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tergantung pada keberhasilan seorang pimpinan dan pegawai. Jika pimpinan dan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Terikatnya kemampuan kerja manusia dengan pribadi pekerja, dengan kata lain keadaan

menyebabkan bahwa individu merupakan pemikul kemampuan kerja dan merupakan sebab mengapa faktor tenaga kerja menunjukkan perbedaan-perbedaan prinsipal dibandingkan dengan kedua faktor produksi lainnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal syarat pertama yang harus dipenuhi adalah kesesuaian antara syarat-syarat (baik dalam arti kualitatif maupun dalam arti kuantitatif) yang ditetapkan untuk tugas-tugas yang akan dilaksanakan.

Usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja dimasa yang akan datang akan lebih mungkin dilakukan apabila para pimpinan menjalankan fungsinya selaku pengawas melekat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi pula. Salah satu fungsi organik pimpinan kiranya membuktikan bahwa penilaian mutlak dilakukan karena makna dan perannya sangat penting dalam mengambil langkah guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.1.3. Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Foster (2011:25) penilaian kinerja dilaksanakan dalam 2 tahap utama yaitu :

1. Tahap persiapan terdiri dari :
  - a. Penentuan daerah pertanggung jawaban dan manager yang bertanggung jawab.
  - b. Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
  - c. Pengukuran kinerja sesungguhnya.
2. Tahapan penilaian terdiri dari :
  - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

- b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan atas suatu kinerja perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, moneter, fiskal, dan harga distribusi. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, tiap-tiap faktor kinerja dipengaruhi peningkatan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Handoko (2013:241) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan Kreativitas untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang dilalui.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas/kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan pikiran dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.
6. Kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Moekijat (2015:62) juga mengemukakan bahwa kebutuhan kinerja tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (modern) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objective (MBO)* adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut menurut Dharma (2011:90) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi baik yang berasal dari dalam dirinya. Motivasi dalam diri diperoleh dari dalam diri sendiri. Dorongan dari luar dapat berupa motivasi yang diberikan keluarga, pimpinan, maupun rekan kerja.
2. Jangkauan adalah ruang lingkup pekerjaan, dalam arti apakah lapangan pekerjaan yang diberikan hanya mengenai satu masalah sehingga

membosankan atukah mencakup pekerjaan yang sangat luas, sehingga ada cukup banyak kesempatan untuk berprestasi.

3. Kecakapan adalah kemampuan seseorang yang dinilai dari pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kecakapan (*ability*) melekat pada diri seseorang dan terlihat dari hasil kerjanya.
4. Sarana kerja adalah peralatan, media atau alat-alat yang dipakai untuk bekerja maupun untuk mendukung pekerjaan seorang pegawai yang dapat berupa gedung perkantoran dan seluruh perlengkapannya atau peralatan yang dipakai dalam bekerja.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut Depdiknas (2008:22) bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

##### **1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pelajaran
- e. Kegiatan pembelajaran,

- f. Alokasi waktu
- g. Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a. Identitas RPP,
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD),
- d. Indikator,
- e. Tujuan Pembelajaran,
- f. Materi Pembelajaran,
- g. Metode Pembelajaran,
- h. Langkah-Langkah Kegiatan,
- i. Sumber pembelajaran,
- j. Penilaian.

## 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

### a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi

setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan

perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat menguasai kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

### **2.1.2. Pengalaman Mengajar.**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Mengajar**

Menurut Suharsaputra (2013:10) bahwa pengalaman adalah apa yang kita lakukan dan pikirkan dalam perjalanan waktu. Menurut Yamin (2018:72) pengalaman adalah guru yang baik, hal ini diakui di lembaga pendidikan, kriteria guru berpengalaman dia telah mengajar selama lebih kurang 10 tahun, maka sekarang bagi calon kepala sekolah boleh mengajukan permohonan menjadi kepala sekolah bila telah mengajar minimal 5 tahun. Dengan demikian guru harus memahami seluk beluk persekolahan, strata pendidikan bukan menjadi jaminan utama dalam keberhasilan mengajar akan tetapi pengalaman yang menentukan.

Menurut Daryanto (2010:159), mengajar adalah penyerahan kebudayaan berupa pengalaman-pengalaman dan kecakapan kepada anak didik atau usaha mewariskan kebudayaan masyarakat pada generasi berikut sebagai generasi penerus. Menurut Susanto (2014:26), mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru untuk menciptakan lingkungan agar siswa mau melakukan proses belajar.

Menurut Muslich (2017:13), pengalaman mengajar guru adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada pendidikan tertentu dengan surat dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah/kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

Daryanto (2010:162), pengalaman mengajar atau masa kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

1. Pengalaman mengajar baru yaitu antara 1-5 tahun.
2. Pengalaman mengajar sedang yaitu antara 7-17 tahun.
3. Pengalaman mengajar lama yaitu 15 tahun keatas.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa pengalaman mengajar adalah guru yang mengajar selama lebih kurang 10 tahun selain itu penyerahan kebudayaan berupa pengalaman-pengalaman dan kecakapan kepada anak didik atau usaha mewariskan kebudayaan masyarakat pada generasi berikut sebagai generasi penerus.

#### **2.1.2.2. Manfaat Pengalaman Mengajar**

Wibowo (2011:6) bahwa pengalaman cenderung dapat membantu guru-guru meningkatkan karier mereka. Menurutnya, manfaat utama dari pengalaman adalah, bahwa guru memiliki waktu untuk:

1. Mengembangkan dan meningkatkan pemahaman tentang kedalaman isi dan cara mengajar peserta didik.
2. Mempelajari dan menggunakan berbagai strategi untuk memenuhi kebutuhan peserta didik.

3. Mempelajari cara memaksimalkan penggunaan bahan ajar, pengelolaan kelas, dan hubungan kerja dengan orang lain.
4. Memasukkan praktek reflektif.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Mengajar**

Berikut ini adalah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman mengajar seseorang. Beberapa faktor mungkin juga berpengaruh dalam kondisi tertentu tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam dari guru sebagai karyawan potensial. menurut Handoko (2013:241), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman mengajar yaitu :

1. Latar belakang pribadi;
2. Bakat dan minat;
3. Sikap dan kebutuhan;
4. Kemampuan analisis dan manipulatif.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik
6. Kesehatan, tenaga dan stamina.

### **2.1.2.4. Indikator Pengalaman Mengajar**

Menurut Muslich (2017:20), bahwa untuk mengukur tingkat Kreativitas seorang pegawai atau dalam hal ini guru dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.1.3. Kreativitas**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kreativitas**

Menurut Marizar (2015:10), kreativitas adalah penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide-ide yang baru dan lebih baik. Kreativitas adalah salah satu bagian mendasar dari usaha manusia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta. Manusia memiliki daya pikir untuk menghasilkan gagasan atau ide yang tidak terbatas ragam dan jumlahnya. Daya cipta atau kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran berdayacipta (*creative thinking*) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan. Sebagai alternatif, konsepsi sehari-hari dari daya cipta adalah tindakan membuat sesuatu yang baru.

Setiap orang dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Mereka yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah yang

memiliki sikap kreatif. Seseorang dikatakan kreatif jika dia mampu membuktikan dirinya sebagai orang yang memang banyak menghasilkan karya yang relatif baru.

Jawwad (2012:33) menyatakan bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, orisinal dan suka berimajinasi.

Jawwad (2012:68) mendefinisikan 10 kunci mental (*mental locks*) yang membatasi kreativitas seseorang yaitu :

1. Mencari satu jawaban yang tepat. Kebanyakan sistem pendidikan yang mendarah daging adalah asumsi bahwa terdapat satu jawaban yang tepat untuk masalah tertentu.
2. Berfokus untuk berfikir logis. Logika adalah bagian yang sangat penting dalam proses kreatif, terutama dalam mengevaluasi ide dan menerapkannya.
3. Mengikuti peraturan secara membabi buta. Sejak masih sangat kecil kita belajar untuk tidak mewarnai di luar garis dan kita menghabiskan hidup kita secara membabi buta mematuhi peraturan-peraturan seperti itu. Kadang-kadang kreativitas bergantung pada kemampuan kita melanggar aturan yang ada sehingga kita dapat melihat cara-cara baru melakukan sesuatu.
4. Terus menerus berfikir praktis. Membayangkan jawaban yang tidak praktis terhadap pertanyaan-pertanyaan bagaimana bila dapat menjadi batu loncatan yang sangat kuat terhadap ide-ide kreatif.
5. Memandang permainan sebagai hal yang tidak berguna. Sikap yang menyukai permainan merupakan dasar dari berfikir kreatif.
6. Menjadi terlalu tersepeialisai. Menerapkan masalah pemasaran atau produksi atau bidang lain sebahai salah satu masalah yang berdiri sendiri (menyangkut

bidang khusus) membatasi kemampuan untuk melihat Kemungkinan bagaimana masalah tersebut terkait dengan masalah lain.

7. Menghindari ambiguitas. Ambiguitas (makna ganda) dapat menjadi rangsangan kreatif yang sangat kuat, hal tersebut mendorong kita untuk”berpikir dengan cara berbeda” Menjadi sangat terperinci dalam situasi imajinatif cenderung melumpuhkan kreativitas.
8. Takut terlihat tolol. Pemikiran kreatif bukan tempat untuk konvensionalitas ide-ide jarang muncul dari lingkungan yang konvensional. Orang cenderung konvensional karena mereka tidak ingin terlihat bodoh.
9. Takut salah dan gagal. Orang-orang kreatif menyadari bahwa mencoba sesuatu yang baru sering kali mengarah pada kegagalan, akan tetapi mereka tidak melihat kegagalan sebagai akhir. Hal itu mencerminkan pengalaman pengalaman belajar yang mengarah pada kesuksesan.
10. Percaya bahwa saya tidak kreatif. Beberapa orang membatasi dirinya karena merasa yakin bahwa kreativitas hanya dimiliki oleh Einsten, Beethoven, dan Davinci. Namun sering menjadi ramalan untuk menghakimi diri sendiri.

#### **2.1.3.2. Ciri-Ciri Kreativitas**

Menurut Jawwad (2012:72) mengidentifikasi ciri kreativitas, yaitu :

1. Terbuka terhadap pengalaman baru
2. Fleksibel dalam berpikir dan merespons
3. Bebas dalam menyatakan pendapat dan perasaan
4. Menghargai fantasi
5. Tertarik kepada kegiatan-kegiatan kreatif

6. Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain
7. Mempunyai rasa ingin tahu yang besar
8. Toleran terhadap perbedaan pendapat dan situasi yang tidak pasti
9. Berani mengambil resiko yang diperhitungkan
10. Percaya diri sendiri dan mandiri
11. Memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada tugas
12. Tekun dan tidak mudah bosan
13. Tidak kehabisan akal dalam memecahkan masalah
14. Kaya akan inisiatif
15. Peka terhadap situasi lingkungan
16. Lebih berorientasi ke masa kini dan masa depan daripada masa lalu
17. Memiliki citra diri dan stabilitas emosional yang baik
18. Tertarik kepada hal-hal yang abstrak, kompleks, holistik dan mengandung teka-teki
19. Memiliki gagasan yang orisinal
20. Mempunyai minat yang luas
21. Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat dan konstruktif sebagai pengembangan diri Kritis terhadap pendapat orang lain
22. Senang mengajukan pertanyaan yang baik
23. Memiliki kesadaran etika-moral dan estetika yang tinggi.

### **2.1.3.3. Indikator Kreativitas**

Berdasarkan penelitian Jawwad (2012:62), indikator yang digunakan untuk dimensi-dimensi kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Ingin tahu :

- a. Keingintahuan mencoba produk baru
  - b. Keinginan mencari informasi yang bermanfaat.
3. Optimis :
- a. Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan
  - b. Rasa optimis terhadap kemampuan
4. Fleksibel
- Tingkat adaptasi terhadap perubahan b. Menerima terhadap masukan dari luar.
5. Mencari solusi :
- a. Mencari solusi dalam memecahkan masalah.
  - b. Solusi terbaik yang diterapkan.
6. Berimajinasi :
- a. Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha.
  - b. Sering menggunakan imajinasi.
7. Berani beresiko :
- a. Senang terhadap tantangan.
  - b. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Eka Rizka Latifa (2020)	Pengaruh Pengalaman Mengajar Guru	Variabel Independen: Pengalaman Mengajar Variabel Dependen :	Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman mengajar guru

		Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tampan Pekanbaru.	Kinerja	terhadap kinerja guru. Hal ini dilihat dari $r$ hitung $>$ $r_{tabel}$ ( $0,349 < 0,674 > 0,449$ ).
2	Tri Puji Astuti (2019)	Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)	Variabel Independen: 1. Kreativitas Variabel Dependen : Kinerja	Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang
3	Nida Aulia (2018)	Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru SMK Bisnis Dan Manajemen Di Kota Semarang	Variabel Independen: 1. Pengalaman mengajar 2. Kreativitas Variabel Dependen : Kinerja	pengalaman mengajar dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang sebesar 59.5% sedangkan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. ini
4	Nur Laila Mahmudah (2018)	Pengaruh Kreatifitas dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di MTs N Karangawen Demak	Variabel Independen: 1. Kreativitas 2. Pengalaman mengajar Variabel Dependen : Kinerja	Kreativitas dan pengalaman mengajar secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN Karangawen Demak. Hal ini ditunjukkan dari hasil

				perhitungan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman mengajar dengan variabel Kreativitas memiliki tingkat korelasi 0,043 termasuk pada kategori sangat lemah karena pada rentang 0,00-0,199. Dengan kontribusi dari pelatihan terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak sebesar 0,018% (R Square) dan sisanya 99,982% dipengaruhi oleh variable lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.
5	Akhmad Syahid (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra Pgmi Umi Makassar	Variabel Independen: 1. Kreativitas 2. Pengalaman mengajar Variabel Dependen : Kinerja	Secara umum, kinerja guru dipengaruhi oleh kreativitas dan pengalaman mengajar
6	La Hadisi (2017)	Pengaruh kreativitas mengajar guru dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Kendari	Variabel Independen: 1. Kreativitas 2. Pengalaman mengajar Variabel Dependen : Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas mengajar guru dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Kendari

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja guru. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas berpengaruh pada kinerja guru, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan, karena kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

### **2.3. Kerangka Konseptual.**

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang di teliti.

#### **1. Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Muslich (2017:13), pengalaman mengajar guru adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada pendidikan tertentu dengan surat dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah/kelompok masyarakat penyelenggar pendidikan). Hal ini didukung oleh penelitian Eka Rizka Latifa (2020) yang berjudul “Pengalaman Mengajar Guru Efektifitas Mengajar Guru

Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tampan Pekanbaru”, yang membuat kesimpulan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman mengajar maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

## **2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Busro (2012:38) menyebutkan kreativitas merupakan sesuatu kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya, yang lebih orisinal dan fleksibel. Hal ini didukung oleh penelitian Tri Puji Astuti (2019) yang berjudul “Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)”, dan berkesimpulan bahwa Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang

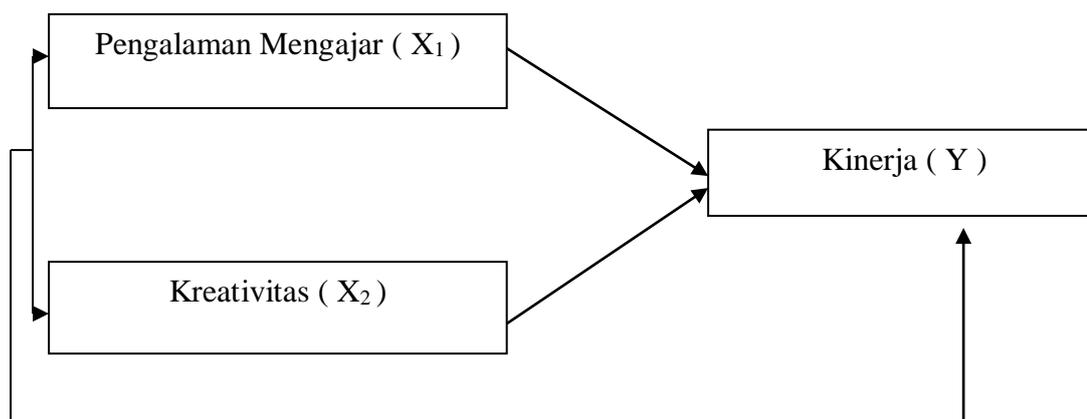
## **3. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Kreativitas, Terhadap Kinerja Guru**

Antara pengalaman mengajar, kreativitas, dan kinerja memiliki suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan pada Yayasan Perguruan Budisatrya Medan. Pengalaman mengajar dan kreativitas merupakan sesuatu yang ada pada para guru dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Nida Aulia, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru SMK Bisnis Dan Manajemen Di Kota Semarang”, yang menarik kesimpulan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bisnis dan

Manajemen di Kota Semarang sebesar 59.5% sedangkan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka konseptual**



Sumber : Hasil Pengolahan Data

#### 2.4. Hipotesis

hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Adapun hipotesis yang dapat diambil dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas adalah :

1. Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
2. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.
3. Pengalaman mengajar dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Budisatrya Medan.