

Pengaruh Pengalaman Mengajar, Pelatihan, Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru melalui Profesional Guru sebagai Variabel Intervening SMA Negeri 1 Barabai Kalimantan Selatan

(The Influence of Teaching Experience, Training, and Education Level on Teacher Performance through Teacher Professionalism as an Intervening Variable at SMA Negeri 1 Barabai, South Kalimantan)

Ihda Mahya Kiromah¹, Abdul Kadir², Yudi Rahman³, Anthonius J. Karsudjono⁴

^{1,2,3,4}Pancasetia College of Economics Banjarmasin

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai loading factor, composite reliability, dan average variance extracted yang berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Selanjutnya, hasil pengujian model struktural (inner model) menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan tingkat pendidikan menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara moderat oleh variabel independen dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor pengalaman praktis dan penguatan kompetensi melalui pelatihan memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan latar belakang pendidikan formal dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Abdul Kadir yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan pengalaman profesional guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, kinerja guru, SEM-PLS

Abstract: This study aims to analyze the effect of teaching experience, educational level, and training on teacher performance. A quantitative approach with a survey method was employed in this research. Data were collected through questionnaires distributed to teachers as research respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The measurement model (outer model) indicates that all research indicators meet the validity and reliability criteria, as reflected by factor loading values, composite reliability, and average variance extracted exceeding the required thresholds. Furthermore, the structural model (inner model) testing reveals that teaching experience and training have a positive and significant effect on teacher performance, while educational level shows a positive but insignificant effect. The coefficient of determination indicates that teacher performance can be moderately explained by the independent variables included in the model. These findings suggest that practical experience and competency enhancement through training play a more dominant role than formal educational background in improving teacher performance. The results are consistent with Abdul Kadir's findings, which emphasize that professional competence development and teaching experience significantly contribute to improving teacher performance and learning quality. This study is expected to provide valuable insights for educational policymakers in designing more effective and sustainable teacher development programs.

Keywords: teaching experience, educational level, training, teacher performance, SEM-PLS

Alamat Korespondensi: Zidan Audah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pancasetia Banjarmasin e-mail: zidanaudah619@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa. Keberhasilan pembangunan nasional

sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan yang mampu menghasilkan generasi muda yang kompeten, berakarakter, dan berdaya saing. Dalam konteks tersebut, guru menempati posisi

kunci sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2017 menegaskan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut menjadi landasan bagi terbentuknya profesionalisme guru. Guru yang profesional diharapkan mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan profesionalisme melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar.

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor penting yang membentuk kualitas dan kinerja guru. Pengalaman memungkinkan guru menghadapi beragam karakteristik peserta didik, mengelola dinamika kelas, serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kondisi nyata di lapangan. Semakin lama masa kerja guru, semakin besar peluang untuk mengembangkan keterampilan pedagogik, kepekaan sosial, serta kematangan profesional. Namun demikian, pengalaman mengajar tidak selalu secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan refleksi, motivasi, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengalaman mengajar perlu dipandang sebagai proses pembelajaran profesional yang terus berkembang.

Selain pengalaman, pelatihan juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan sarana strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk guru. Melalui pelatihan, guru memperoleh pembaruan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pemahaman terhadap metode dan teknologi pembelajaran terbaru. Program pelatihan, baik yang bersifat internal seperti In-House Training (IHT) maupun eksternal, bertujuan untuk meningkatkan kesiapan dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan sekolah diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah tingkat pendidikan guru. Secara normatif, guru Sekolah Menengah Atas (SMA) diwajibkan memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D4) yang linier

dengan bidang ajarnya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan dapat memperluas wawasan keilmuan, meningkatkan kemampuan berpikir kritis, serta memperkuat kompetensi profesional guru. Guru dengan latar belakang pendidikan yang memadai cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, inovasi pembelajaran, dan tuntutan profesional yang semakin kompleks.

SMA Negeri 1 Barabai, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kalimantan Selatan, merupakan sekolah menengah atas negeri dengan akreditasi A yang memiliki sumber daya guru dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan yang beragam. Data menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki masa kerja 0–5 tahun, diikuti oleh guru dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Kondisi ini mencerminkan adanya kombinasi antara guru muda dan guru berpengalaman yang berpotensi saling melengkapi dalam proses pembelajaran. Dari sisi pendidikan, mayoritas guru telah berpendidikan sarjana, bahkan sebagian telah menempuh pendidikan pascasarjana, yang menunjukkan kesiapan akademik dalam mendukung proses pembelajaran.

Meskipun demikian, guru di SMA Negeri 1 Barabai juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas pendukung, tuntutan administratif, perbedaan karakteristik peserta didik, serta kesenjangan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Tantangan-tantangan tersebut dapat memengaruhi tingkat profesionalisme dan kinerja guru apabila tidak diimbangi dengan pelatihan yang memadai dan dukungan kelembagaan yang berkelanjutan.

Profesionalisme guru menjadi variabel kunci yang menjembatani pengaruh pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru. Guru yang profesional ditandai oleh penguasaan materi ajar, pemahaman kurikulum, kemampuan evaluasi pembelajaran, keterampilan mengelola kelas, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran. Profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh lamanya masa kerja, tetapi juga oleh komitmen guru untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi diri.

Kinerja guru pada hakikatnya merupakan cerminan dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik, serta mendukung pencapaian tujuan strategis sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan merupakan faktor-faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui profesionalisme guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru dengan profesionalisme guru sebagai variabel intervening di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan peningkatan mutu guru dan kualitas pendidikan di tingkat sekolah menengah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 2) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 3) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 4) Apakah pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 5) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 6) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 7) Apakah profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 8) Apakah pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru sebagai variabel intervening di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 9) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru sebagai variabel intervening di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan? 10) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru sebagai variabel intervening di SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan?

Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas profesionalisme dan kinerja guru dalam proses pendidikan. Pengalaman mengajar pada

dasarnya merepresentasikan akumulasi masa kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian di satuan pendidikan formal. Semakin lama seorang guru menjalani profesinya, semakin besar peluang guru tersebut untuk mengembangkan kemampuan pedagogik, penguasaan materi, pengelolaan kelas, serta keterampilan dalam menghadapi dinamika peserta didik.

Secara konseptual, pengalaman mengajar tidak hanya dipahami sebagai lamanya masa kerja, tetapi juga sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang dialami guru melalui praktik langsung di lapangan. Proses tersebut membentuk pola berpikir reflektif, kematangan profesional, serta kepekaan terhadap kebutuhan peserta didik. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengalaman merupakan sumber pembelajaran paling efektif dalam meningkatkan kualitas kerja individu.

Suyatno (2018) mendefinisikan pengalaman mengajar sebagai masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan surat tugas atau keputusan resmi dari lembaga yang berwenang. Definisi ini menegaskan bahwa pengalaman mengajar memiliki dimensi administratif sekaligus substantif, karena pengalaman tersebut berkaitan langsung dengan praktik profesional guru dalam menjalankan perannya.

Widoyoko (2015) menambahkan bahwa pengalaman mengajar merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap berbagai situasi pembelajaran yang dialami secara berulang, sehingga membentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai profesional yang terinternalisasi dalam diri guru. Dengan demikian, pengalaman mengajar berkontribusi langsung terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

Manfaat pengalaman mengajar tercermin dalam kemampuan guru menyusun perencanaan pembelajaran secara efektif, menyesuaikan metode dengan karakteristik peserta didik, merespons permasalahan pembelajaran secara adaptif, serta memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran secara fleksibel. Guru yang berpengalaman juga cenderung lebih mampu membangun motivasi belajar siswa dan menciptakan iklim kelas yang kondusif.

Dalam konteks penilaian, pengalaman mengajar dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Foster (2001) mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat dilihat dari: (1) lama masa kerja, (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

kerja. Indikator ini relevan dalam mengukur pengalaman mengajar guru karena mencerminkan aspek kuantitatif dan kualitatif dari pengalaman profesional.

Berdasarkan uraian tersebut, pengalaman mengajar dalam penelitian ini didefinisikan sebagai akumulasi masa kerja dan pengalaman profesional guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang tercermin melalui lama mengajar, penguasaan pengetahuan dan keterampilan pedagogik, serta penguasaan terhadap tugas dan sarana pembelajaran.

Indikator pengalaman mengajar meliputi: 1) Lama masa kerja sebagai guru. 2) Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar. 3) Penguasaan terhadap tugas, metode, dan media pembelajaran

Pelatihan

Pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk dalam profesi guru. Pelatihan dipahami sebagai proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Gomes menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana untuk memperbaiki prestasi kerja seseorang pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Sikula memandang pelatihan sebagai proses pendidikan terstruktur yang berfokus pada kebutuhan spesifik pekerjaan. Schermerhorn menegaskan bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada individu untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.

Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi profesional yang bersifat aplikatif dan kontekstual. Pelatihan berbeda dengan pendidikan formal karena pelatihan lebih menitikberatkan pada kebutuhan praktis dalam pelaksanaan tugas mengajar. Pelatihan guru biasanya diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, dinas pendidikan, atau organisasi profesi dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

Tujuan pelatihan mencakup pengembangan keterampilan teknis, peningkatan pengetahuan profesional, serta pembentukan sikap kerja yang kolaboratif dan bertanggung jawab. Pelatihan juga berperan dalam membekali guru dengan inovasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta pendekatan pedagogik yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Manfaat pelatihan bagi guru sangat signifikan, antara lain meningkatkan kompetensi pedagogik, memperluas wawasan profesional, memperbaiki metode pembelajaran, serta meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Pelatihan yang relevan dan dirancang dengan baik akan berdampak langsung pada perubahan perilaku mengajar guru dan peningkatan hasil belajar peserta didik.

Pelatihan juga merupakan bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2019. Pengembangan ini dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalitas guru sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, pelatihan melalui beberapa tahapan utama, yaitu: analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, dan evaluasi efektivitas pelatihan. Ketiga tahapan tersebut bertujuan memastikan bahwa pelatihan benar-benar menjawab kebutuhan guru dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Indikator pelatihan guru mengacu pada Permendiknas Nomor 3 Tahun 2008, yang mencakup aspek durasi, tingkat, dan relevansi pelatihan. Pelatihan akan efektif apabila materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan guru dan konteks pembelajaran yang dihadapi. Indikator pelatihan meliputi: 1) Lama atau intensitas pelatihan yang diikuti. 2) Tingkat pelatihan (lokal, regional, nasional, internasional). 3) Relevansi materi pelatihan dengan tugas mengajar. 4) Peningkatan keterampilan dan kemampuan profesional guru

Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh, mencakup aspek intelektual, moral, spiritual, dan keterampilan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berilmu, berakhlak, dan berkompeten.

Dalam perspektif Ki Hajar Dewantara, pendidikan merupakan upaya memajukan budi pekerti, pikiran, dan jasmani secara seimbang. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter dan kepribadian.

Bagi guru, pendidikan memiliki makna strategis karena profesi guru menuntut kualifikasi akademik dan kompetensi tertentu. Guru sebagai tenaga profesional wajib memiliki

latar belakang pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2017 menetapkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat dari program studi terakreditasi.

Tingkat pendidikan mencerminkan jenjang akademik tertinggi yang telah diselesaikan seseorang melalui jalur pendidikan formal. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam memahami, mengolah, dan mengimplementasikan informasi secara kritis dan sistematis.

Komaruddin menyatakan bahwa tingkat pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup individu dan masyarakat secara luas. Pendidikan juga membuka wawasan, meningkatkan kapasitas berpikir, serta mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Dalam penelitian ini, pendidikan dipahami sebagai tingkat kualifikasi akademik formal yang dimiliki guru sebagai prasyarat profesionalisme dan kinerja.

Indikator pendidikan meliputi: 1) Tingkat pendidikan formal yang dimiliki. 2) Pengembangan aspek intelektual. 3) Pembentukan karakter dan sikap profesional

Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru menunjukkan mutu, kualitas, dan perilaku kerja guru yang sesuai dengan standar profesi dan kode etik. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga komitmen moral, tanggung jawab sosial, dan pengabdian terhadap nilai-nilai profesi.

Profesi guru memenuhi kriteria sebagai jabatan profesional karena memerlukan pendidikan khusus, pelatihan berkelanjutan, organisasi profesi, serta kode etik yang mengatur perilaku anggotanya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik.

Profesionalisme guru tercermin dalam penguasaan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penguasaan kompetensi tersebut menjadi indikator utama dalam menilai kualitas profesional guru.

Karakteristik profesionalisme meliputi dedikasi terhadap profesi, keahlian berbasis pengetahuan teoretis, kepatuhan terhadap standar dan kode etik, keterlibatan dalam organisasi profesi, serta orientasi pelayanan kepada masyarakat.

Indikator profesionalisme guru meliputi: 1) Dedikasi dan tanggung jawab terhadap profesi. 2) Penguasaan kompetensi pedagogik,

profesional, sosial, dan kepribadian. 3) Kepatuhan terhadap kode etik profesi. 4) Partisipasi dalam pengembangan profesi berkelanjutan

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan peran sebagai pendidik dan agen pembelajaran.

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru berkaitan erat dengan produktivitas sekolah dan kualitas pembelajaran.

Pengukuran kinerja harus didasarkan pada kriteria yang relevan dengan tugas guru, seperti kualitas pembelajaran, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kreativitas, kerja sama, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja yang komprehensif akan memberikan gambaran objektif tentang efektivitas kerja guru.

Indikator kinerja guru meliputi: 1) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi. 2) Kualitas dan kuantitas pelaksanaan pembelajaran. 3) Inovasi dan kreativitas dalam mengajar. 4) Disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada guru SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada belum adanya penelitian yang mengkaji pengaruh pengembangan kompetensi, pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap profesionalisme guru serta dampaknya terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sularso, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Barabai, Kalimantan Selatan, yang berjumlah 55 orang. Populasi tersebut mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, wali kelas, serta tenaga pendidik lainnya. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) yang menyatakan bahwa apabila jumlah

populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang, yang terdiri atas 52 guru berstatus ASN dan 3 guru non-ASN

Definisi Operasional Variabel

Pengalaman Mengajar (X1)

Pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang, baik pemerintah maupun penyelenggara pendidikan lainnya (Suyatno, 2018). Pengalaman mengajar diukur melalui beberapa indikator, yaitu lama waktu atau masa kerja guru (X1.1), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (X1.2), serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pendukung pembelajaran (X1.3) (Toster, 2011). Variabel ini diukur menggunakan skala Likert.

Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis serta terorganisasi untuk meningkatkan kemampuan kerja (Sikula dalam Viklund, 2019). Pelatihan diukur melalui indikator pengembangan keterampilan (X2.1) dan tingkat kemampuan guru (X2.2) sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong (2016). Variabel pelatihan diukur menggunakan skala Likert.

Tingkat Pendidikan (X3)

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberikan dampak positif bagi individu maupun lingkungan sosial (Komaruddin dalam Astuti et al., 2018). Variabel tingkat pendidikan diukur melalui indikator daya upaya untuk memajukan budi pekerti atau karakter (X3.1), perkembangan pikiran atau intelektual (X3.2), serta perkembangan fisik atau jasmani (X3.3) (Munib, 2007). Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert.

Profesionalisme Guru (Z)

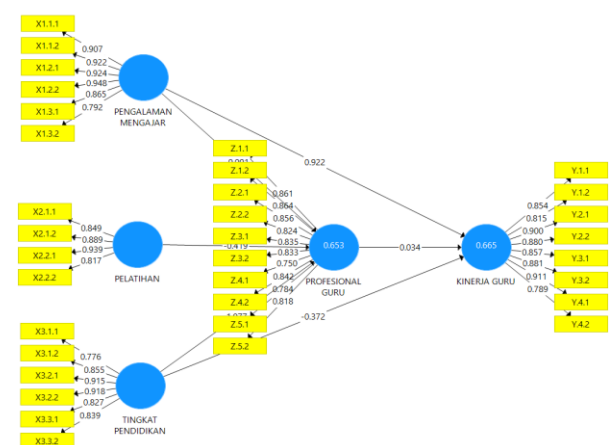
Profesionalisme guru menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis dan etika profesi, yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja profesional (Imawan, 2011). Profesionalisme guru diukur melalui lima indikator, yaitu dedikasi terhadap profesi (Z1.1), tanggung jawab sosial (Z1.2), tuntutan terhadap otonomi profesi (Z1.3), kepercayaan terhadap aturan profesi (Z1.4), serta afiliasi dengan komunitas profesional (Z1.5) (Subijanto, 2011). Variabel ini diukur menggunakan skala Likert.

Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2022). Kinerja guru diukur melalui indikator kemampuan fisik (Y1.1), kemampuan mental dan keterampilan (Y1.2), faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang budaya (Y1.3), serta faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, dan kepribadian (Y1.4) (Gibson, 2022). Variabel ini diukur menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1 Model PLS 1

Berdasarkan Gambar 1 Model PLS 1, evaluasi model pengukuran dilakukan terhadap lima konstruk laten, yaitu Pengalaman Mengajar (X1), Pelatihan (X2), Tingkat Pendidikan (X3), Profesional Guru (Z), dan Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga model dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap model struktural.

Tabel 1. Output X1 (Pengalaman Mengajar)

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Pengalaman Mengajar	X1.1	1 0,918	VALID
		2 0,903	VALID
	X1.2	3 0,927	VALID
		4 0,955	VALID
	X1.3	5 0,889	VALID
		6 0,842	VALID

Merujuk pada Tabel 1, seluruh indikator variabel Pengalaman Mengajar memiliki nilai

loading factor yang tinggi dan berada di atas batas minimum yang direkomendasikan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merefleksikan konstruk pengalaman mengajar secara kuat dan konsisten, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja guru dalam proses pembelajaran merupakan konstruk yang terukur secara empiris melalui instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 2. Output X2 (Pelatihan)

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Pelatihan	X2.1	1 0,842	VALID
		2 0,892	VALID
	X2.2	3 0,938	VALID
		4 0,821	VALID

Selanjutnya, hasil pengujian pada variabel Pelatihan yang disajikan dalam Tabel 2, memperlihatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor yang memadai. Kondisi ini menegaskan bahwa aspek pelatihan yang diterima guru, baik dari segi materi maupun implementasi, dapat diukur secara representatif dan relevan dalam membentuk konstruk pelatihan.

Tabel 3. Output X3 (Tingkat Pendidikan)

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X3.1	1 0,975	VALID
		2 0,976	VALID
	X3.2	3 0,993	VALID
		4 0,993	VALID
		5 0,993	VALID
	X3.3	6 0,993	VALID

Pada variabel Tingkat Pendidikan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh indikator memiliki nilai loading factor yang sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa jenjang dan latar belakang pendidikan guru merupakan indikator yang sangat kuat dalam membentuk konstruk tingkat pendidikan, serta menunjukkan homogenitas pengukuran yang baik pada variabel tersebut.

Tabel 4. Output Z (Profesional Guru)

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Profesional Guru (Z)	Z1.1	1 0,867	VALID
		2 0,855	VALID
	Z1.2	3 0,881	VALID
		4 0,850	VALID
	Z1.3	5 0,832	VALID
		6 0,824	VALID
	Z1.4	7 0,803	VALID
		8 0,850	VALID
	Z1.5	9 0,876	VALID
		10 0,804	VALID

Hasil evaluasi variabel Profesional Guru pada Tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang signifikan terhadap konstruk profesionalisme. Nilai loading factor yang konsisten mengindikasikan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru telah terwakili secara memadai dalam instrumen penelitian.

Tabel 5. Output Y (Kinerja Guru)

Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	1 0,917	Valid
		2 0,920	Valid
	Y.2	3 0,927	Valid
		4 0,876	Valid
	Y.3	5 0,847	Valid
		6 0,869	Valid
	Y.4	7 0,929	Valid
		8 0,823	Valid

Sementara itu, berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator variabel Kinerja Guru juga menunjukkan nilai loading factor yang tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru, yang tercermin melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, dan tanggung jawab profesional, dapat diukur secara valid melalui indikator yang digunakan.

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pengalaman Mengajar	0,965	0,821
Pelatihan	0,928	0,765
Tingkat pendidikan	0,951	0,764
Profesional Guru	0,961	0,713
Kinerja Guru	0,968	0,791

Pengujian validitas diskriminan yang dirujuk pada Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh konstruk berada di atas ambang batas yang direkomendasikan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya secara lebih dominan dibandingkan varians kesalahan, sehingga masing-masing konstruk memiliki daya beda yang baik. Selain itu, nilai composite reliability pada seluruh variabel juga menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil cross loading pada Tabel 7, yang memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi

tertinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya tumpang tindih pengukuran antarvariabel laten, sehingga discriminant validity dapat dinyatakan terpenuhi.

Tabel 7. Cross Loading

	Pengalaman Mengajar	Pelatihan	Tingkat Pendidikan	Profesional Guru	Kinerja Guru
X1.1.1	0,918	0,602	0,409	0,250	0,621
X1.1.2	0,903	0,590	0,450	0,386	0,705
X1.2.1	0,927	0,575	0,342	0,253	0,735
X1.2.2	0,955	0,534	0,321	0,167	0,748
X1.3.1	0,889	0,603	0,360	0,215	0,606
X1.3.2	0,842	0,696	0,388	0,254	0,584
X2.1.1	0,597	0,842	0,757	0,522	0,361
X2.1.2	0,651	0,892	0,585	0,352	0,331
X2.2.1	0,559	0,938	0,802	0,571	0,268
X2.2.2	0,510	0,821	0,552	0,406	0,351
X3.1.1	0,421	0,808	0,876	0,578	0,083
X3.1.2	0,469	0,789	0,867	0,541	0,194
X3.2.1	0,463	0,852	0,917	0,628	0,141
X3.2.2	0,450	0,855	0,919	0,630	0,140
X3.3.1	0,230	0,473	0,825	0,801	-0,076
X3.3.2	0,231	0,481	0,838	0,817	-0,111
Z.1.1	0,251	0,669	0,877	0,867	-0,108
Z.1.2	0,112	0,483	0,699	0,855	-0,072
Z.2.1	0,310	0,613	0,780	0,881	0,050
Z.2.2	0,310	0,495	0,713	0,850	0,073
Z.3.1	0,310	0,306	0,553	0,832	0,149
Z.3.2	0,344	0,433	0,565	0,824	0,133
Z.4.1	0,178	0,363	0,516	0,803	0,016
Z.4.2	0,147	0,361	0,581	0,850	0,070
Z.5.1	0,177	0,409	0,547	0,876	0,116
Z.5.2	0,224	0,345	0,622	0,804	-0,004
Y.1.1	0,708	0,306	0,026	-0,037	0,917
Y.1.2	0,715	0,340	0,042	-0,009	0,920
Y.2.1	0,597	0,211	-0,081	-0,022	0,927
Y.2.2	0,690	0,408	0,248	0,197	0,876
Y.3.1	0,615	0,255	-0,092	-0,199	0,847
Y.3.2	0,740	0,549	0,321	0,271	0,869
Y.4.1	0,617	0,280	-0,055	0,032	0,929
Y.4.2	0,574	0,292	-0,021	0,079	0,823

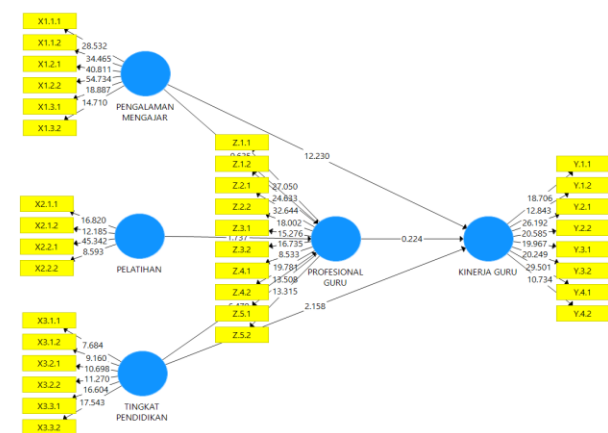
Table 8. Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Keterangan
Pengalaman Mengajar	0,956	0,962	Reliabel
Pelatihan	0,898	0,925	Reliabel
Tingkat pendidikan	0,939	0,947	Reliabel
Profesional Guru	0,956	0,963	Reliabel
Kinerja Guru	0,962	0,964	Reliabel

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 8, memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan rho A di atas batas minimum yang direkomendasikan. Hal ini

menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan kestabilan yang baik dalam mengukur masing-masing konstruk.

Secara keseluruhan, berdasarkan Gambar 1, serta Tabel 1 hingga Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Dengan terpenuhinya seluruh kriteria tersebut, model penelitian dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural (inner model) guna menganalisis pengaruh pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru melalui profesional guru sebagai variabel intervening. **Pengujian Model Struktural (Inner Model)**



Gambar 2. Model Struktural

Pengujian model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan kausal antar konstruk laten serta menguji besarnya kemampuan prediktif model. Evaluasi inner model dalam penelitian ini mengacu pada Gambar 2 Model Struktural, dengan melihat nilai R-square (R^2), Q-square (Q^2), serta signifikansi koefisien jalur hasil bootstrapping.

1. Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Tabel 9. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Profesional Guru	0,628	0,606	Sedang
Kinerja Guru	0,631	0,609	Sedang

Berdasarkan Tabel 9, nilai R-square untuk variabel Profesional Guru sebesar 0,628, yang berarti bahwa 62,8% variasi profesionalisme guru dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Mengajar, Pelatihan, dan Tingkat Pendidikan. Sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, nilai R-square untuk variabel Kinerja Guru sebesar 0,631, yang menunjukkan

bahwa 63,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh Pengalaman Mengajar, Pelatihan, Tingkat Pendidikan, dan Profesional Guru. Nilai ini termasuk kategori moderate (sedang) dalam konteks PLS-SEM, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat.

Tabel 10, Hasil Pengujian Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Pengalaman Mengajar	330,000	330,000	
Pelatihan	220,000	220,000	
Tingkat Pendidikan	330,000	330,000	
Profesional Guru	550,000	320,092	0,418
Kinerja Guru	440,000	229,693	0,478

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 10, nilai Q-square untuk Profesional Guru sebesar 0,418 dan untuk Kinerja Guru sebesar 0,478, yang keduanya bernilai positif (>0). Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Perhitungan Q-square secara keseluruhan menghasilkan nilai sebesar 0,696, yang mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 69,6% keragaman data penelitian. Dengan demikian, merujuk pada Gambar 2 serta Tabel 9 dan 10, model struktural dalam penelitian ini dinyatakan memiliki goodness of fit yang baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Output Estimasi Pengujian Model Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Mengajar → Profesional Guru	0,035	0,055	0,130	0,271	0,786
Pelatihan → Profesional Guru	-0,219	-0,177	0,249	0,879	0,380
Tingkat Pendidikan → Profesional Guru	0,940	0,902	0,176	5,328	0,000
Pengalaman Mengajar → Kinerja Guru	0,797	0,811	0,100	7,986	0,000
Pelatihan → Kinerja Guru	0,196	0,176	0,180	1,088	0,277
Tingkat Pendidikan → Kinerja Guru	-0,532	-0,562	0,203	2,617	0,009
Profesional Guru → Kinerja Guru	0,126	0,161	0,175	0,722	0,471

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai t-statistics (>1,96) dan p-value (<0,05) sebagaimana disajikan pada Tabel 11.

A. Pengaruh Langsung

Pengalaman Mengajar → Profesional Guru
Koefisien jalur sebesar 0,035, dengan t-statistik 0,271 dan p-value 0,786. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Dengan demikian, pengalaman mengajar tidak terbukti meningkatkan profesionalisme guru

secara langsung.

Pelatihan → Profesional Guru

Koefisien sebesar -0,219, t-statistik 0,879 dan p-value 0,380. Hasil ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan, sehingga pelatihan belum terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Tingkat Pendidikan → Profesional Guru

Koefisien sebesar 0,940, t-statistik 5,328 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin tinggi profesionalismenya.

Pengalaman Mengajar → Kinerja Guru

Koefisien sebesar 0,797, t-statistik 7,986 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga pengalaman mengajar terbukti meningkatkan kinerja guru.

Pelatihan → Kinerja Guru

Koefisien sebesar 0,196, t-statistik 1,088 dan p-value 0,277. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan.

Tingkat Pendidikan → Kinerja Guru

Koefisien sebesar -0,532, t-statistik 2,617 dan p-value 0,009. Hasil ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan dalam konteks penelitian ini justru berkorelasi terbalik dengan kinerja guru.

Profesional Guru → Kinerja Guru

Koefisien sebesar 0,126, t-statistik 0,722 dan p-value 0,471. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga profesionalisme guru belum terbukti menjadi determinan langsung kinerja guru.

B. Pengaruh Tidak Langsung (Mediating Effect)

Berdasarkan Tabel 5.23, seluruh jalur mediasi melalui Profesional Guru menunjukkan nilai t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05.

Pengalaman Mengajar → Profesional Guru → Kinerja Guru

Tidak signifikan (t = 0,150; p = 0,881).

Pelatihan → Profesional Guru → Kinerja Guru

Tidak signifikan (t = 0,511; p = 0,610).

Tingkat Pendidikan → Profesional Guru → Kinerja Guru

Tidak signifikan (t = 0,839; p = 0,402).

Hasil ini menunjukkan bahwa Profesional Guru tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengalaman mengajar, pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

Sintesis Hasil Inner Model

Merujuk pada Gambar 2 serta Tabel 9 – 10, dapat dijelaskan bahwa: Faktor yang paling dominan memengaruhi Profesional Guru adalah

Tingkat Pendidikan. Faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru adalah Pengalaman Mengajar. Profesionalisme guru tidak terbukti sebagai mediator dalam model penelitian ini. Model memiliki kemampuan prediktif yang kuat dengan nilai Q-square sebesar 0,696.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian model struktural (inner model) menggunakan pendekatan SEM-PLS, pembahasan berikut disusun berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial maupun tidak langsung.

Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Profesional Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMAN 1 Barabai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,271 yang lebih kecil dari nilai kritis 2,008 serta nilai signifikansi sebesar 0,786 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru tidak dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja atau banyaknya pengalaman mengajar belum tentu secara otomatis meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh senioritas, tetapi juga oleh pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran, serta kemampuan reflektif dalam praktik mengajar.

Meskipun secara deskriptif responden menyatakan memiliki masa kerja yang relatif lama dan penguasaan materi yang baik, hal tersebut belum cukup untuk menjamin peningkatan profesionalisme secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru di SMAN 1 Barabai perlu didukung oleh strategi lain seperti pengembangan diri berkelanjutan, supervisi akademik, serta budaya belajar organisasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 0,879 ($<2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,380 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme guru tidak terbukti secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diikuti guru belum sepenuhnya mampu meningkatkan profesionalisme secara

nyata. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh kurangnya relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan riil di kelas, keterbatasan implementasi hasil pelatihan, atau minimnya tindak lanjut setelah pelatihan selesai.

Secara teoritis, pelatihan memiliki potensi besar dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Namun efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas program, metode penyampaian, serta dukungan institusi dalam mengimplementasikan hasil pelatihan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Profesional Guru

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 5,328 ($>2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya. Pendidikan formal yang lebih tinggi memberikan penguatan pada aspek penguasaan materi, kemampuan analitis, serta kompetensi pedagogik. Guru dengan kualifikasi akademik yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang lebih baik.

Dengan demikian, peningkatan kualifikasi akademik merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 1 Barabai.

Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 7,986 ($>2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) mengindikasikan bahwa hipotesis diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman mengajar yang dimiliki guru, semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan manajemen kelas, pemilihan metode pembelajaran yang efektif, serta kemampuan beradaptasi dengan karakteristik siswa.

Dengan demikian, pengalaman mengajar menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,088 ($<2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,277 ($>0,05$).

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diikuti guru belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pendampingan implementasi, atau materi pelatihan yang kurang kontekstual dengan kebutuhan pembelajaran di sekolah.

Oleh karena itu, pelatihan perlu dirancang secara lebih aplikatif, berkelanjutan, serta disertai evaluasi implementasi agar berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-statistik sebesar 2,617 ($>2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik kinerjanya. Pendidikan formal yang lebih tinggi memperkuat kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Peningkatan kualifikasi akademik, seperti studi lanjut ke jenjang magister, serta partisipasi dalam kegiatan ilmiah dan penelitian tindakan kelas, dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-statistik sebesar 0,722 ($<2,008$) dan nilai signifikansi sebesar 0,471 ($>0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme yang dimiliki guru belum sepenuhnya terkonversi menjadi kinerja yang terukur. Kemungkinan terdapat faktor eksternal seperti beban administrasi, keterbatasan fasilitas, budaya organisasi, atau sistem evaluasi kinerja yang memengaruhi hubungan tersebut.

Dengan demikian, peningkatan profesionalisme perlu diimbangi dengan dukungan manajerial, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang memotivasi.

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi Profesional Guru)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak memediasi secara signifikan hubungan antara:

Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru ($p = 0,881$). Pelatihan terhadap Kinerja Guru ($p = 0,610$). Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru ($p = 0,402$)

Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui variabel profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dibandingkan melalui mekanisme mediasi profesionalisme.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pengalaman mengajar tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru SMAN 1 Barabai. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya masa kerja belum secara otomatis meningkatkan tingkat profesionalisme guru.

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Dengan demikian, pelatihan yang diikuti guru belum sepenuhnya mampu meningkatkan aspek profesional secara nyata.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Artinya, semakin tinggi kualifikasi akademik yang dimiliki guru, semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya.

Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman mengajar yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa pelatihan belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kualifikasi akademik berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja.

Profesionalisme guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini

menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimiliki belum sepenuhnya terkonversi menjadi kinerja yang terukur.

Profesionalisme guru tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru.

Profesionalisme guru tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

Profesionalisme guru juga tidak mampu memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan profesionalisme sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi akademik dan penguatan pengalaman praktik mengajar menjadi strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Baraba

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Astuti, R., Komaruddin, & Santoso, B. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123–134.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. PPM.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2022). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Imawan, D. (2011). Profesionalisme guru dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4), 456–468.
- Jayen, F., Kadir, A., & Abdurrahman, M. Z. (2022). The influence of pedagogical competence, social competence, personal competence and professional competency on performance Islamic religious education teacher at Muhammadiyah Middle School, Banjar Regency, South Kalimantan Province. *Archives of Business Research*, 10(6), 171–181. <https://doi.org/10.14738/abr.106.12532>
- Jayen, F., Kadir, A., & Abdurrahman, M. Z. (2022). The influence of pedagogical competence, social competence, personal competence and professional competency on teacher performance. *Archives of Business Research*, 10(6), 171–181. <https://doi.org/10.14738/abr.106.12532>
- Kadir, A., Jayen, F., & Amrulloh, R. (2023). The effect of education and training on teacher performance at SMA Negeri 3 Banjarbaru. *Jurnal Ekonomi, Sean Institute*, 1–.
- Ki Hajar Dewantara. (2013). *Pendidikan. Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa*.
- Komaruddin. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kappa-Sigma.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Munib, A. (2007). *Pengantar ilmu pendidikan*. UPT MKK Universitas Negeri Malang.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Schermerhorn, J. R. (2015). *Management* (12th ed.). Wiley.
- Setiono, B. A., & Hidayat, S. (2021). Effect of organizational commitment and task characteristics on employee performance shipping company in Surabaya city. *Archives of Business Research*, 9(12), 145–152. <https://doi.org/10.14738/abr.912.11381>
- Setiono, B. A., Andjarwati, T., Susilo, K. E., Budiarti, E., & Soemadijo, P. S. (2021). The influence of competence with the elements of knowledge, understanding, ability/skills, values, attitudes and interest on employee performance at the Tanjung Perak Port Authority Office in Surabaya. *Archives of Business Research*, 9(3),

225–234.

<https://doi.org/10.14738/abr.93.9927>

- Sikula, A. F. (2014). *Personnel administration and human resources management*. John Wiley & Sons.
- Subijanto. (2011). Profesionalisme guru dan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 5(1), 45–58.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, A. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif*. UMM Press.
- Suyatno. (2018). *Pengembangan profesionalisme guru*. UNY Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Viklund, M. (2019). Training effectiveness and performance improvement. *Human Resource Development Review*, 18(3), 345–360.
- Widoyoko, E. P. (2015). *Evaluasi program pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.