

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengalaman Kerja

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran terkait lamanya waktu ataupun masa kerja yang diperlukan karyawan dalam memahami daftar tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik. (Kumbadewi, 2021). Bill foster menyatakan pengalaman kerja adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang ditempuh karyawan dalam memahami tugas pekerjaan serta dilaksanakan dengan baik. Sedangkan Nitisemito Senioritas menyebutkan dengan istilah "*length of service*" atau pengalaman kerja adalah lamanya seorang karyawan mengabdikan pada perusahaan tertentu pekerjaan yang optimal bergantung pada kemampuan, kecakapan dan ketrampilan. Pengalaman kerja merupakan suatu proses dalam membentuk pengetahuan atau keterampilan pada suatu pekerjaan dan karyawan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut pendapat (Wirawan, 2019) pengalaman kerja merupakan jumlah waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga saat ini. Namun, pengalaman kerja menurut Foster (Yahya, 2023) adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya secara baik. Menurut pendapat Sutrisno (Suwanto et al., 2021) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan tugas didasarkan pada pengalamannya di bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam upaya peningkatan efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, akan berbanding lurus dengan semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja dapat menjadi modal penting bagi karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lama kerja atau masa kerja seorang karyawan dalam memahami tugas dan kewajiban dalam bekerja.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat penguasaan keterampilan karyawan. Kinerja diukur dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Leatemia, 2018). Karyawan dengan pengalaman kerja yang lama memiliki kemampuan profesional dalam memecahkan berbagai masalah pekerjaan. Pengalaman tersebut akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan prestasi dan capaian kinerjanya (Rahmawati, 2016).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Khairani, 2019), ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Latar belakang pribadi, yaitu meliputi pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan yang telah dilakukan diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, yaitu meliputi jumlah minat dan kapasitas atau

kemampuan yang dimiliki.

3. Sikap dan kebutuhan, yaitu meliputi tanggung jawab dan wewenang seseorang yang menunjukkan bagaimana mereka berperilaku saat menjalankan tugas.
4. Kemampuan analisis, yaitu meliputi kemampuan untuk mengevaluasi dan menganalisis sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, yaitu meliputi kemampuan untuk melakukan aspek pelaksanaan serta metode yang digunakan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Widodo (2015), pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang tanpa disertai keraguan.
- 2) Dapat memperkirakan timbulnya kesulitan sehingga menjadi lebih siap dalam menghadapi dan menyelesaikannya.
- 3) Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar dan tidak melakukan sesuatu dengan tergesa-gesa.

2.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa indikator pengalaman kerja menurut Foster (Yahya et al., 2023), antara lain:

1. Lama waktu atau masa kerja, yaitu meliputi ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, yaitu meliputi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan juga dengan perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu meliputi kemampuan untuk melakukan tugas, keahlian dalam penggunaan peralatan dan keterampilan pekerjaan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang diberikan kepada pegawai oleh manajemen dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh suatu unit organisasi atau pemilik pekerjaan. Analisis beban kerja adalah proses menentukan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Bukan hanya stres yang terkait dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut (Hannani & Bata Ilyas, 2016) menyatakan “beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi karyawan.”

Menurut (Ellyza, 2017) menyatakan: “Beban kerja adalah suatu sistem yang diselenggarakan oleh unit organisasi atau pemilik pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, dan teknik manajemen lainnya untuk mengetahui seberapa efektif dan efisiensi pekerjaan organisasi.

Menurut (Munandar, 2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul yang sebagai hasil dari jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan pada waktunya. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pembagian tugas secara berlebihan dan sikap manajerial terhadap tujuan kerja yang tidak adil antar karyawan (Hermawan, 2022).

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi/lembaga tentu memiliki sebuah harapan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada bidang dan keahliannya. Menurut (Koesmowidjojo, 2017) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja antara lain jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor fisik), motivasi, kepuasan, keinginan, dan kognisi (faktor psikologis), serta faktor lain yang mempengaruhi tubuh seseorang sebagai akibat reaksinya terhadap beban kerja tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan

lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2014), ada beberapa indikator beban kerja yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik adalah banyaknya pekerjaan yang mempengaruhi sistem fisiologis tubuh seseorang, gangguan kesehatan seperti jantung, sistem pernafasan, organ indera, dan lain-lain, yang disebabkan oleh kondisi kerja. Indikator stres fisik adalah stres fisik fisiologis dan stres fisik biomekanik.

2. Beban Mental

Stres psikologis mengacu pada ketegangan yang terjadi ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikologis di lingkungan kerja. Indikator stres mental adalah konsentrasi, kebingungan, perhatian, dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Time strain adalah beban kerja yang terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator stres waktu adalah: Kecepatan penyelesaian pekerjaan dan kecepatan penyelesaian dua tugas atau lebih secara bersamaan.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Guru

Dalam (Undang-Undang No. 14, 2005), disebutkan guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru adalah bagian penting dalam proses belajar mengajar. Seorang pendidik berkontribusi pada pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah setiap orang yang bertanggung jawab atas pendidikan anak didiknya, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah (Kamal, 2019).

Guru di dalam proses belajar mengajar mempunyai tugas untuk membantu siswa belajar dengan lancar. Guru tidak mentransfer kepada siswa, sebaliknya mereka membantu siswa membentuk pengetahuannya. Seorang guru harus lebih memahami pemikiran dan perspektif siswa. Guru harus profesional, kreatif, inovatif dan menyenangkan dalam peran mereka sebagai orang tua yang penuh kasih sayang, teman yang dapat mendengarkan perasaan siswa dan fasilitator yang siap membantu siswa sesuai dengan minat serta bakatnya (Ananda, 2019).

Sebutan guru dalam (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 78 Tahun 2008) tentang Guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir, (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, dan (3) guru dalam jabatan pengawas.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun secara klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Ini menunjukkan bahwa guru adalah tenaga kerja profesional yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pembelajaran.

2.3.2 Peran dan Fungsi Guru

Guru adalah seorang pendidik, peran dan fungsi guru akan mempengaruhi tingkat kualitas pelaksanaan pendidikan di sekolah, diantaranya yaitu:

1) Sebagai pendidik atau pengajar

Semua guru harus stabil mental, mau mendukung siswanya, realistik, jujur, terbuka dan peka terhadap perkembangan terutama inovasi pedagogi. Untuk mencapai semua itu, guru perlu memiliki pengetahuan yang komprehensif, menguasai berbagai jenis bahan ajar, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metode pembelajaran.

2) Sebagai anggota masyarakat

Semua guru harus pandai berinteraksi dengan masyarakat. Untuk itu perlu dilatih psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan interpersonal, memiliki keterampilan membangun kelompok, memiliki keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

3) Sebagai seorang pemimpin

Setiap guru harus menjadi pemimpin yang mempunyai kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip-prinsip hubungan antar manusia, teknik komunikasi, dan menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

4) Sebagai administrator

Semua guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administratif yang harus dilaksanakan di sekolah, maka guru harus jujur, teliti, pekerja keras, dan memiliki kepribadian yang memahami strategi dan manajemen pendidikan.

5) Sebagai pengelola pembelajaran

Semua guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas (Ashlan, 2021)

2.3.3 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith dalam (Hafidulloh et al., 2021) bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan (Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14, 2005) pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya Rusman (dalam Hafidulloh et al., 2021) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, (Hafidulloh et al., 2021) menegaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan

dan perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut (Hafidulloh et al., 2021), kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi:

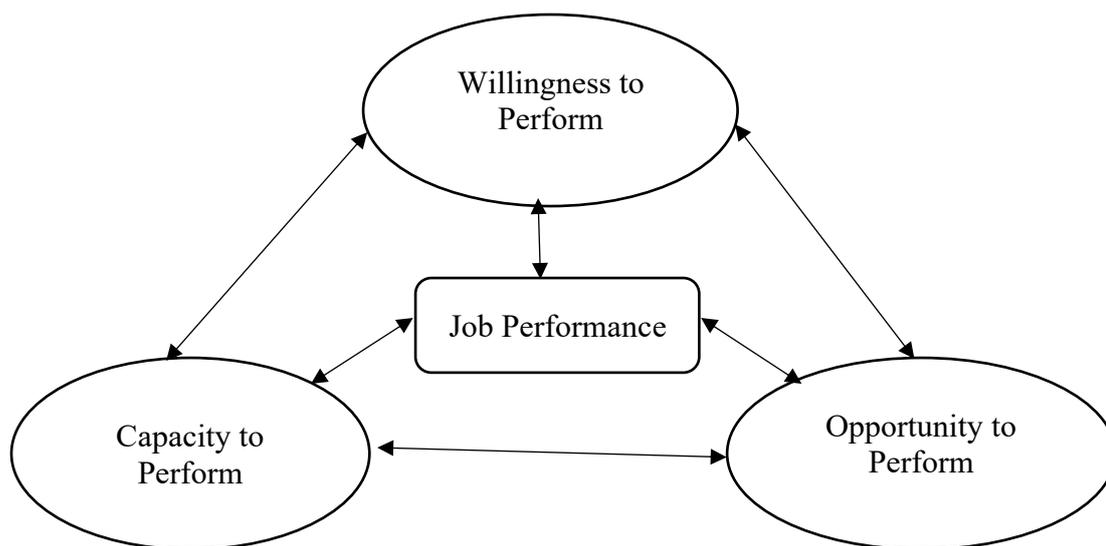
(1) Segi proses yaitu guru dianggap berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif dalam proses pembelajaran secara fisik, mental, maupun sosial. Ini juga dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri;

(2) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu mengubah sebagian besar perilaku siswa ke arah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Kinerja menurut (Supardi, 2016) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan (Sopiah & Sangadji, 2018) membuat konsep kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) + Motivasi (*motivation*) + Kesempatan (*opportunity*). Kinerja bergantung kepada pengaturan kemampuan (*ability*), upaya (*effort*) dan keterampilan (*skill*). Berdasarkan analisis di atas, hasil dari penelitian bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2022) bahwa beban kerja dan pendapatan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Standar proses pembelajaran sesuai yang ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan BSNP (2005) (Hafidulloh et al., 2021) adalah proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, impresif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif,serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa,kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat,minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Ivancevich (Ashlan, 2021) juga menambahkan bahwa “*job performance may be viewed as a function of the capacity to perform, the opportunity to perform, and the willingness to perform*”. Kinerja dapat dilihat sebagai fungsi dari kemampuan untuk melakukan sesuatu, kesempatan untuk melakukan sesuatu, dan keinginan untuk melakukan sesuatu. Untuk lebih jelasnya, berikut ini Gambar 2.1 teori kinerja menurut Ivancevich



Gambar 2.1 Teori Kinerja Ivancevich

Sumber: Organizational Behavior and Management oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:110)

Ivancevich menafsirkan kinerja merupakan “*the desired results of behavior*”. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diharapkan dari perilaku. Jadi, sebagai hasil dari perilaku maka kinerja dapat merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukanyang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja. Oleh karena

itu guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa dan bahkan mampu memberikan teladan yang baik. Seorang pendidik hendaknya memiliki kompetensi kinerja yang baik, yaitu seperangkat penguasaan proses, kemampuan penyesuaian diri, kualitas profesional, serta kualitas kepribadian.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan pusat keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yang merupakan perwakilan dari kualitas pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Malthis dan Jackson (Hafidulloh et al., 2021), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain:

- 1) Kemampuannya,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Hubungan mereka miliki dengan organisasi.

Menurut Gibson (Hafidulloh et al., 2021), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi).
- 2) Faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Menurut (Hafidulloh et al., 2021), terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal antara lain: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing; serta (10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya menurut (Hafidulloh et al., 2021) mengidentifikasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu variabel utama yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang erat kaitannya dengan kesejahteraan guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, berikut faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; dan (8) karakter pribadi guru.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu representasi dari perspektif seorang guru dan akan berdampak pada interaksi antara guru dan muridnya. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan apakah martabat guru tinggi

atau rendah. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan tindakannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian seorang guru, semakin berdedikasi dia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

2) Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi semakin penting, seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut guru untuk tetap kompetitif dan selalu siap agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

3) Kemampuan Mengajar

Kemampuan diperlukan untuk guru melakukan pekerjaan dengan baik. Cooper (Hafidulloh et al., 2021) mengemukakan bahwa kemampuan merencanakan pengajaran, menulis tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, mengajukan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar adalah keterampilan yang harus dimiliki guru.

4) Hubungan dan Komunikasi

Dengan adanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya karena ada cara untuk berinteraksi dan menerima tanggapan dari orang lain di sekolah, hal ini

menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus menjadi lebih kreatif dan inovatif, yang dapat menghasilkan inovasi tidak hanya dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah dan masyarakat memiliki tanggung jawab dan tujuan yang sama dalam komunikasi eksternal. Masyarakat merupakan kelompok orang yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaran pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

6) Kedisiplinan

Menurut (Hafidulloh et al., 2021) disiplin adalah suatu keadaan di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi mengikuti peraturan yang ada dengan senang hati. Disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan terhadap aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin tingkat sejahteranya seseorang maka kemungkinan dapat untuk meningkatkan kerjanya. Hafidulloh et al., 2021 menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

8) Iklim Kerja

Faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah dikenal sebagai iklim kerja. Iklim kerja ini tercermin dalam lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dan guru, antara guru dengan guru yang lain, dan antara guru dan karyawan sekolah. Semua komponen ini harus bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

2.3.5 Indikator Kinerja Guru

Karena kinerja menunjukkan kesuksesan suatu organisasi, maka penting untuk menilai kualitas tenaga kerja. Kinerja guru merupakan gabungan dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya, sifat, keadaan dan kondisi eksternal (Hafidulloh et al., 2021). Tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Castetter (Hafidulloh et al., 2021) menyatakan bahwa ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu karakteristik individu, proses, hasil dan kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil.

Meskipun ada banyak jenis kemampuan, ada dua kategori utama kemampuan, yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan mental. Kemampuan ini terkait dengan penguasaan sejumlah materi yang akan disampaikan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.
- 2) Menurut Daryanto (Hafidulloh et al., 2021) Kemampuan fisik adalah kemampuan fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi juga oleh disiplin yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk menentukan keberhasilan kinerja evaluasi atau penilaian kinerja harus dilakukan dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitas, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad dan Robbins (Hafidulloh et al., 2021)) mengatakan bahwa hasil

tugas, perilaku dan karakteristik individu dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang. Evaluasi hasil tugas adalah proses mengevaluasi seberapa baik seseorang melakukan tugasnya. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku, bekerja dan cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dan melakukan tugas dengan baik (Hafidulloh et al., 2021)).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas (Hafidulloh et al., 2021).

Hafidulloh et al., 2021 mengidentifikasi beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan belajar merencanakan mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran; (3) menyusun program semester; dan (4) menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional; (2) tahap instruksional;

dan (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut. Ketiga, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif; (2) evaluasi formatif; (3) laporan hasil evaluasi; dan (4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Ditjen Dikdasmen (2000: 89) mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan pembelajaran, (3) pengelolaan proses belajarmengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan (6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000: 14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, (2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan (3) pencapaian prestasi sekolah.

Muhlisin dan Kresnawati (Hafidulloh., 2021) dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru antara lain:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa;
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa;
- e) Kemampuan mengelola kelas;
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas mengajar yang berkualitas tinggi oleh gurur. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan untuk diukur melalui empat indikator yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran; (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran; (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi. Aspek- aspek dalam keempat indikator inilah yang

dijadikan standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

2.4 Tingkat Pendapatan

2.4.1 Pengertian Pendapatan

Menurut Samuelson dan Nordhaus (Gumanti et al., 2017), pendapatan adalah total uang yang diterima seseorang atau rumah tangga dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Raharja dan Manulang (Gumanti et al., 2017) menyatakan pendapatan adalah total yang diterima seseorang selama periode waktu tertentu, baik dalam bentuk uang maupun bukan.

Pendapatan atau penghasilan menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah “hasil atau usaha.” “Dalam istilah ekonomi dalam pajak penghasilan, pendapatan mirip penegertiannya dengan penghasilan. Menurut Rachmat Soemitro (Fadillah, 2010) penghasilan adalah setiap penambahan kemampuan ekonomis merupakan pendapatan yang dapat dikenakan pajak.” Dalam (UU No. 36 Tahun 2008) pendapatan didefinisikan sebagai “setiap tambahan kemampuan ekonomis (*economic benefit*) yang diterima atau diperoleh seseorang,”

Adapun As’ad (Fadillah, 2010) mendefinisikan “pendapatan sebagai penghargaan dari energi yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.” Pendapatan adalah suatu penghargaan dalam bentuk hasil nyata yang diperoleh dari proses kerja berupa imbalan upah, gaji, dan honor.

Berkaitan dengan pendapatan, Alex. S . Nitisemito (Fadillah, 2010) berpendapat bahwa jumlah pendapatan yang diterima mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Semakin besar pendapatan (gaji) yang

diberikan, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka (pegawai) akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat kita harapkan.

Adapun menurut Wiliam B. Wether dan Keith Davis (Fakhiroh, 2018) yaitu “apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelolah oleh bagian personalia.” Seperti yang dikemukakan dalam buku Sumber Daya Manusia Masa Kini bahwa gaji memiliki struktur tersendiri yakni ‘nilai tertinggi dan terendah yang nilainya ditentukan untuk melihat gaji pegawai dalam organisasi dan nilai gaji untuk jabatan yang diembannya sebanding.” Berdasarkan penjabaran di atas, pendapatan adalah seluruh uang yang diterima oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Manajemen pendapatan atau kompensasi di dalam suatu organisasi sangat penting. Tingkat pendapatan yang didapatkan oleh tiap karyawan tentu tidak selalu sama. Karyawan dengan kemampuan, pengalaman kerja, dan kinerja yang baik tentu akan berbanding lurus dengan jumlah pendapatan yang diperolehnya, yang selanjutnya diharapkan akan berdampak pada nuansa kompetitif karyawan secara positif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan teori kebutuhan yang di ungkapkan oleh maslow (Dewi, 2020), setelah memenuhi kebutuhan paling dasar, manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi.

Berikut adalah lima tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow (Dewi, 2020):

1. Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia paling dasar atau dapat dikatakan kebutuhan primer. Kebutuhan dasar manusia berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan dasar lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup..

2. Safety/Security Needs (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan manusia akan rasa aman dan aman dari kekerasan fisik maupun psikis merupakan kebutuhan keamanan. Kebutuhan keamanan meliputi rasa aman dari ancaman, tindakan kriminal, perang, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, kerusuhan, bencana alam dan sebagainya.

3. Social Needs (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, kebutuhan mencintai dan dicintai karena manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan ini mencakup cinta, rasa kasih dan sayang, rasa untuk memiliki dan dimiliki, yang dapat diperoleh dari hubungan antar teman, sahabat, keluarga, dan pasangan. Pemenuhan kebutuhan ini mampu membesarkan jiwa seseorang, menjadikan manusia lebih percaya diri, dan mampu menjadikan seseorang menjadi pribadi yang lebih kuat.

4. Esteem Needs (Kebutuhan Penghargaan)

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan manusia untuk dihargai. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk diakui keberadaannya, sehingga manusia ingin meraih prestasi dan gengsi. Bentuk pemenuhan kebutuhan ini terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi harga diri, otonomi, kompetensi, kemandirian, kebebasan, penguasaan

dan prestasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi status, martabat, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi.

5. Self-actualization Needs (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan di tingkat pucak dalam hirarki pemenuhan kebutuhan manusia, kebutuhan ini akan dipenuhi saat empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Pada kebutuhan ini manusia akan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, kebutuhan meningkatkan kemampuan diri, kebutuhan untuk memperbaiki diri dari waktu ke waktu dan dengan kemampuannya menjadi dirinya sendiri.

Kebutuhan manusia dapat digambarkan sebagai sebuah hirarki atau dalam bentuk piramida yang menggambarkan tingkatan kebutuhan manusia (Maslow, 1943). Seperti gambar 2.2 di bawah ini:



Gambar 2.2 Teori Kebutuhan Maslow

Jika pada kebutuhan tertinggi, manusia tidak mendapatkan kepuasan dari kebutuhan dasar, maka kebutuhan tersebut dapat kembali pada kebutuhan sebelumnya. Maslow mengemukakan bahwa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua motivasi, yaitu motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan adalah dorongan dalam diri manusia untuk mengatasi masalah ketegangan dalam

dirinya karena berbagai kekurangan yang ia miliki. Sedangkan motivasi perkembangan adalah dorongan yang didasarkan pada kapasitas pada diri manusia untuk tumbuh dan berkembang, kapasitas ini merupakan bawaan dari setiap manusia. Berdasarkan teori tersebut, untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar seseorang, maka harus memiliki pendapatan yang baik untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.4.2 Tujuan Pemberian Pendapatan

Pengendalian sistem kompensasi dan pendapatan organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena itu diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dan komitmen harus ditingkatkan untuk mempertahankan dan mempertahankan tingkat prestasinya. Karena itu, organisasi berusaha untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan individu sejalan.

Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologis karyawan akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, bahwa melalui kepuasan yang diterima karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, agar karyawan berrsemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Sedangkan menurut Handoko, tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

2.4.3 Macam-Macam Pendapatan

1. Gaji

Dalam (Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen, 2005) yang mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Insentif

Insentif adalah pemberian tambahan penghasilan untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada

karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerja, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial.²⁹ Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa tunjangan keselamatan, tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau hadiah, dan program pelayanan. Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya. Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain. Bonus atau hadiah adalah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus, keuntungan perusahaan dan lain-lain. Program pelayanan karyawan antara lain tim olahraga, credit union, beasiswa, pinjaman khusus, *medical check-up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, toko murah dan sebagainya.

2.5 Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Aisah, 2022) “Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.” Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan bahwa beban kerja yang diberikan dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.

Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan analisis jalur, sama-sama menggunakan beban kerja sebagai salah satu variabel bebas. Perbedaannya yaitu, penelitian ini menggunakan variabel bebas yang mempengaruhi adalah intensif, sedangkan penelitian yang di lakukan menggunakan variabel pendapatan sebagai salah satu variabel terikat. Perbedaan kedua yaitu dalam penelitian ini menggunakan kinerja untuk karyawan di PT, sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan kinerja guru di SMA Swasta.

2. Penelitian yang di lakukakan oleh (Dwiastuti, 2020) “Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pgri 15 Jakarta Selatan.” Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara tingkat pendapatan dengan kinerja guru di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan dan tingkat pendapatan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menghasilkan kinerja guru yang baik di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah termasuk jenis penelitian dengan menggunakan model analisis linier berganda. Perbedaannya yaitu, penelitian ini menggunakan variabel bebas yang mempengaruhi adalah tingkat pendapatan, sedangkan penelitian yang di lakukan menggunakan variabel pendapatan sebagai salah satu variabel terikat. Perbedaan kedua yaitu dalam penelitian ini menggunakan kinerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian yang dilakukan kinerja guru sebagai variabel bebas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, 2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan analisis jalur. Perbedaannya yaitu, penelitian ini menggunakan variabel bebas yang mempengaruhi adalah tingkat pendidikan, sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan variabel tingkat pendapatan sebagai salah satu variabel terikat. Perbedaan kedua yaitu dalam penelitian ini menggunakan kinerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian yang dilakukan kinerja guru sebagai variabel bebas.

2.6 Kerangka Berfikir

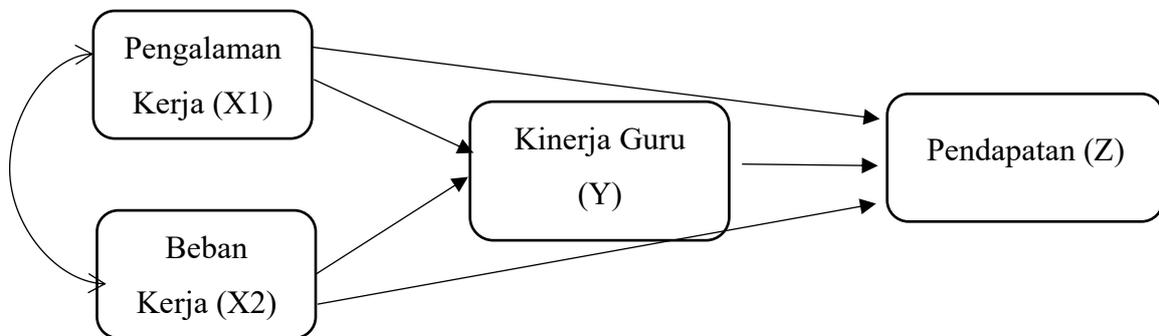
Pendapatan adalah seluruh uang yang diterima oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pendapatan menjadi komponen penting bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengalaman kerja seorang guru di SMA Swasta, menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan besaran pendapatan guru. Dengan beban kerja yang diberikan harapannya guru mampu bersinergi dan berkembang untuk memberikan kontribusi dalam mendidik anak bangsa. Pengalaman kerja adalah lama kerja atau masa kerja seorang karyawan dalam memahami tugas dan kewajiban dalam

bekerja. Sedangkan beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Seorang guru harus bisa menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sebagai bukti bahwa ia memiliki profesionalitas dalam bekerja.

Pada dasarnya penelitian ini membahas mengenai analisis tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Pada Tingkat Pendapatan Guru di SMA Swasta Kota Jambi”. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar konseptual dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang dibahas dalam penelitian ini, maka dapat di simpulkan hipotesis yaitu:

1. H_a : Terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap Tingkat pendapatan
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap Tingkat pendapatan
2. H_a : Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap Tingkat pendapatan
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap Tingkat pendapatan

3. H_a : Terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja guru
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru
4. H_a : Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja guru
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru
5. H_a : Terdapat pengaruh langsung pendapatan kinerja guru.
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh pendapatan terhadap kinerja guru.
6. H_a : Terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap tingkat pendapatan guru.
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap tingkat pendapatan guru.
7. H_a : Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap tingkat pendapatan guru.
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap tingkat pendapatan guru.