

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini suatu lembaga pendidikan memerlukan sistem yang dinamis dan responsif untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan yang baik dan berkualitas. Pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang esensial bagi individu dan masyarakat. Di dalam lembaga pendidikan manusia merupakan unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, lembaga tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu lembaga (Putu & Jana, 2019).

Sumber daya yang dimiliki tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Apabila sumber daya yang dimiliki instansi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum maka sebuah instansi tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai lembaga adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan merupakan salah satu jembatan untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk bangsa Indonesia. Pastinya untuk mendapatkan sumber daya manusia unggul harus terbentuk dulu sebuah sistem tatanan pendidikan yang berkualitas. pendidikan berkualitas akan melahirkan generasi-generasi yang pandai dan juga berkompeten (Yanto & Andesta, n.d.). Dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 ayat 1 memuat pernyataan bahwa “Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan rasa sadar serta terencana untuk mewujudkan nuansa proses belajar mengajar dengan harapan peserta didik mampu bertindak aktif serta bisa mengembangkan potensinya (Istiqomah, 2025). Tingkat pendidikan

merupakan proses pendidikan yang sifatnya kontinu, yang ditentukan sesuai perkembangan siswa, kerumitan bahan ajar, dan metode penyajian bahan ajar.

Lestari dalam Wirawan (2016:3) menyatakan tingkat pendidikan merupakan aktivitas individu terkait pengembangan keterampilan, sikap, dan perilakunya di kehidupan masa kini atau masa mendatang secara terstruktur atau tidak terstruktur (Sitompul et al., 2023). Menurut Budianto dan Katini (2015:109) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu lembaga atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Yani, 2021). Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin seseorang menjalankan diterimanya (Hakim & Mustari, 2015).

Taman Kanak-Kanak (TK) adalah bagian dari pendidikan anak usia dini di jalur Formal yang memiliki klasifikasi 2 kelas, TK A siswa mulai dari usia 4-5 tahun dan kelas TK B siswa 5-6 tahun (Watini, 2020). Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pasal 1 ayat 14 bahwa pendidikan anak usia dini adalah upaya pembinaan yang ditunjukkan kepada anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang dilakukan melalui rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan perkembangan fisik dan mental anak agar mereka siap memasuki pendidikan lebih lanjut.

Tingkat pendidikan merupakan hal penting dalam dunia akademis atau pendidikan, tingkat pendidikan seorang pendidik hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, berdasarkan observasi di lapangan masih banyak tenaga pendidik yang memiliki tingkat pendidikan dengan kategori rendah, hal ini kurang baik karena seorang pendidik dituntut untuk mengembangkan serta mengamalkan ilmu yang dimiliki, masih banyak tingkat pendidikan yang belum sesuai kriteria pendidik (Asmalah, 2017).

Seiring dengan adanya tuntutan mutu dari pendidikan, maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi tenaga pendidik. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 pasal 1 menyatakan bahwa setiap tenaga pendidik wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional (Nusa & Irawan, 2020).

Rendahnya profesionalisme tenaga pendidik dituding sebagai salah satu faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Sampai saat ini, pakar pendidikan telah memahami bahwa mutu pendidikan sangat bergantung pada keahlian seorang tenaga pendidik (Guru). Sebagaimana dalam penelitian (Wahyuni & Supendi, 2023) menyatakan kurangnya profesionalisme guru memiliki banyak faktor. Diantaranya, tenaga pendidik tidak memiliki latar belakang akademik yang memadai, kurangnya minat untuk pengembangan diri, masih ada tenaga pendidik yang melakukan pekerjaan lain secara bersamaan.

Di lembaga pendidikan anak usia dini seperti Taman Kanak-Kanak (TK), kinerja tenaga pendidik ini harus sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dan diukur dengan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki. Dengan kinerja kita dapat mengetahui seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam menjalankan amanahnya.

Secara umum, menurut teori sumber daya manusia (human capital theory) oleh Becker (1964) dalam bukunya menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan yaitu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sumber manusia sebagai salah satu faktor produksi selain sumber daya alam, modal, entrepreneur untuk menghasilkan output, semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara (Rusdiana & Ibrahim, 2019).

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk mengelola SDM dengan dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja tenaga pendidik, hal tersebut merupakan poin dari terbentuknya mutu pendidikan

yang berkualitas. Karena kemampuan dapat dilihat dengan menunjukkan potensi yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Apabila sumber daya yang dimiliki instansi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang optimum maka sebuah instansi tidak akan memberikan hasil yang maksimal.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Andriana & Delrefi, 2018) dengan judul *“Kinerja Guru PAUD Ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar dan pelatihan”* memberikan kesimpulan bahwa pada kategori baik dengan persentase 75,9%. Jika ditinjau dari kualifikasi pendidikan, guru dengan latar belakang S1 PAUD memiliki kinerja yang paling tinggi dan berada pada kategori sangat baik, disusul oleh guru lulusan S1 non-PAUD dan guru lulusan SMA yang keduanya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin relevan tingkat pendidikan seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga pendidik masih sedikit penelitian yang secara khusus melihat tingkat pendidikan menjadi variabel satu-satunya. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu tingkat pendidikan guru, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik dapat dianalisis secara lebih spesifik pada konteks TK di Kecamatan Sukawening. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang bersifat deskriptif dan melibatkan banyak faktor seperti pengalaman mengajar dan pelatihan, penelitian ini secara khusus mengisolasi variabel tingkat pendidikan sehingga menghasilkan temuan empiris yang lebih terarah.

Selain itu, penelitian ini menggunakan indikator kinerja guru yang diperbarui berdasarkan regulasi terbaru dan dilakukan pada cakupan wilayah yang lebih luas, yaitu di TK se-Kecamatan Sukawening, sehingga memberikan kontribusi baru dalam bentuk pemetaan kinerja pendidik dalam upaya untuk

meningkatkan kualitas pendidikan .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 November 2025 dengan ibu H. Jakia, S.Pd.I selaku Ketua IGTK di Kecamatan Sukawening, menunjukan data tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Tenaga Pendidik TK Se-Kec. Sukawening

Nama Lembaga	Jumlah						
	SLTP	SLTA	D .I	D .II	D.III	S1	
TK Tiara Insani	0	2	0	0	0	1	3
TK DarulFala`ah	0	2	0	0	0	1	3
TK Bina Insani	0	1	0	0	0	1	2
TK Assyafi`iah	0	2	0	0	0	1	3
TK Hidayatulloh	0	3	0	0	0	1	4
TK Al-Falah	0	1	0	0	0	1	2
TK El- Fitra	0	0	0	0	0	1	1
TK Al- Karom	0	1	0	0	0	1	2
TK Nurul Iman	0	1	0	0	0	1	2
TK Al- Ikhlas	0	2	0	0	0	1	3
TK Hidayah Munjul	0	0	0	0	0	2	2
TK Nurul Hikmah	0	2	0	0	0	1	3
TK Islam Darul Falah	0	2	0	0	0	0	2
TK Al- Hidayah Ma`arif	0	1	0	0	0	1	2
TK Al- Mutaqin	0	1	0	0	0	1	2
TK Al- Hidayah Cijambe	0	0	0	0	0	2	2
TK Darul Pan	0	0	0	0	0	2	2
TK At- Taupik	0	0	0	0	0	3	3

TK Az-Zahra	0	0	0	0	0	1	1
TK As-Syukriah	0	2	0	0	0	0	2
TK PelangiAsyiah	0	0	0	0	0	2	2
JUMLAH	0	22	0	0	0	26	48

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui tingkat Pendidikan guru di TK se-Kecamatan Sukawening memiliki lulusan S1 dengan total terbanyak dibandingkan dengan lulusan yang lainnya. Dengan presentase 54,17 % tenaga pendidik sudah memenuhi jenjang S1 sedangkan 45,83% masih pada tahap lulusan SMA. Selain itu tenaga pendidik di TK di Kecamatan Sukawening di tahun 2025 berjumlah 48, dengan Lulusan S1 26, dan 22 lulusan SMA. Kondisi ini belum sesuai dengan standar minimal tenaga pendidik menurut permendiknas.

Dengan kondisi seperti itu latar belakang tingkat pendidikan secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sehingga dalam hal perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi akan terlihat kurang tepat. Pada aspek kedisiplinan, observasi awal menunjukkan adanya indikasi tidak optimalan kinerja tenaga pendidik, khususnya terkait kepatuhan terhadap jadwal kerja. Fenomena keterlambatan kehadiran atau ketidakteraturan dalam memulai proses pembelajaran oleh sebagian tenaga pendidik masih menjadi tantangan.

Kondisi ini berpotensi mengganggu efektivitas waktu belajar, mengurangi intensitas interaksi edukatif, serta secara tidak langsung dapat memengaruhi pembentukan karakter disiplin pada peserta didik. Padahal, konsistensi dan keteladanan dalam kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif, terutama pada jenjang pendidikan anak usia dini yang sangat membutuhkan stabilitas dan rutinitas. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Guru terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di TK se-Kecamatan Sukawening Garut”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendidikan guru di TK se-Kecamatan Sukawening Garut?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di TK se-Kecamatan Sukawening Garut?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja tenaga pendidik di TK se-Kecamatan Sukawening Garut?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan guru TK Se-Kec. Sukawening Garut
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik TK Se-Kec. Sukawening Garut
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja tenaga pendidik di TK Se-Kecamatan Sukawening Garut

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya mengenai Pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi kepala Tk : sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan kualifikasin guru.

2. Bagi guru : sebagai motivasi untuk melanjutkan pendidikan
3. Bagi lembaga IGTK : sebagai bahan penyusunan program peningkatan mutu tenaga pendidik

E. Kerangka Berpikir

1. Tingkat Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tingkat pendidikan berperan sebagai tahap kontinuitas yang ditentukan sesuai perkembangan siswa, keluasaan bahan ajar, dan tujuan pendidikan yang termuat pada kurikulum (Sitompul et al., 2023). Tingkat pendidikan menurut (Tirtarahardja, 2005) mendefinisikan bahwa: “Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu.

Tujuan tingkat pendidikan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin sesuai jurusan seorang tenaga pendidik, maka semakin baik kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dalam Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, dalam hal ini menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya yang direncanakan dan disadari untuk mengembangkan lingkungan dan prosedur pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, kepribadian, kecerdasan dan akhlak mulia (Tambu et al., 2020). Menurut (Tirtarahardja, 2005) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang

akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan didasarkan atas pengalaman, kecakapan, pengetahuan, kesungguhan serta waktu (Matasari & Sari, 2025). Menurut Undang-Undang No.23 Tahun 2003 tentang Sistem Nasional, Pasal 1 Butir ke-5 Menyatakan bahwa tenaga pendidik adalah semua orang yang berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam pengajaran, penilaiin hasil belajarr, termasuk guru.

Dalam dunia organisasi kinerja mencerminkan sejauh mana pencapaian hasil telah terjadi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menunjukkan tindakan konkret yang dapat dimati pada setiap individu sebagai bentuk pencapaian kerja yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Saat melakukan ebvaluais kinerja penting bahwa indikator kinerja dapat dihitung, diukur, dan digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat pencapaian, baik selama perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi (Mirawati et al., 2023). Pengukuran kinerja bertujuan menghasilkan data yang bila dianalisis dengan cermat akan memberikan informasi yang akurat kepada manajemen untuk mendukung pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja tenaga pendidik adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang mencerminkan kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dinyatakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar profesi. Karena guru, dosen adalah ujung tombak dalam proses mengajar, kinerja yang baik merupakan ukuran penting dari keberhasilan sistem pendidikan. Tujuan pendidikan akan sulit dicapai jika tenaga pendidik bekerja tidak optimal.

Gunawan mengemukakan bahwa tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik dan profesional memiliki ciri yaitu mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Kinerja tenaga pendidik memiliki ketentuan tertentu dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru yang sesuai dan relevan dalam setiap proses pembelajaran (Indriawati et al., 2022). Kinerja tenaga pendidik mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kinerjanya masing-masing.

1. Perencanaan pembelajarn

Dalam aspek perencanaan pembelajaran kinerja guru terlihat dari kemampuannya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mencakup seluruh indikator ketercapaian hasil belajar sesuai dengan kurikulum dan karakteristik peserta didik. Tenaga pendidik yang profesional mampu merumuskan tujuan pembelajaran dengan kata kerja operasional yang jelas, terukur, dan relevan dengan tingkat perkembangan peserta didik. Selain itu, guru juga dituntut untuk menyusun bahan ajar secara sistematis, logis, dan kontekstual, dimulai dari konsep yang sederhana hingga kompleks dengan memperhatikan potensi, kemampuan, serta motivasi belajar siswa.

Dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, tenaga pendidik harus memilih strategi, pendekatan, dan metode yang

efektif dan sesuai dengan kebutuhan kognitif, afektif, serta psikomotor peserta didik, serta mengalokasikan waktu secara proporsional. Pemilihan sumber dan media pembelajaran juga menjadi indikator penting, di mana tenaga pendidik diharapkan mampu memanfaatkan berbagai sumber belajar, termasuk teknologi informasi, untuk mendukung ketercapaian kompetensi secara maksimal

2. Pelaksanaan pembelajaran

Kinerja tenaga pendidik tampak dari kemampuannya memulai pembelajaran secara menarik dan efektif, dengan mengaitkan materi baru dengan pengalaman sebelumnya serta menyampaikan tujuan pembelajaran secara komunikatif. Tenaga pendidik yang berkinerja baik menguasai materi secara mendalam, menyampaikannya secara sistematis, serta mengaitkan dengan konteks kehidupan nyata.

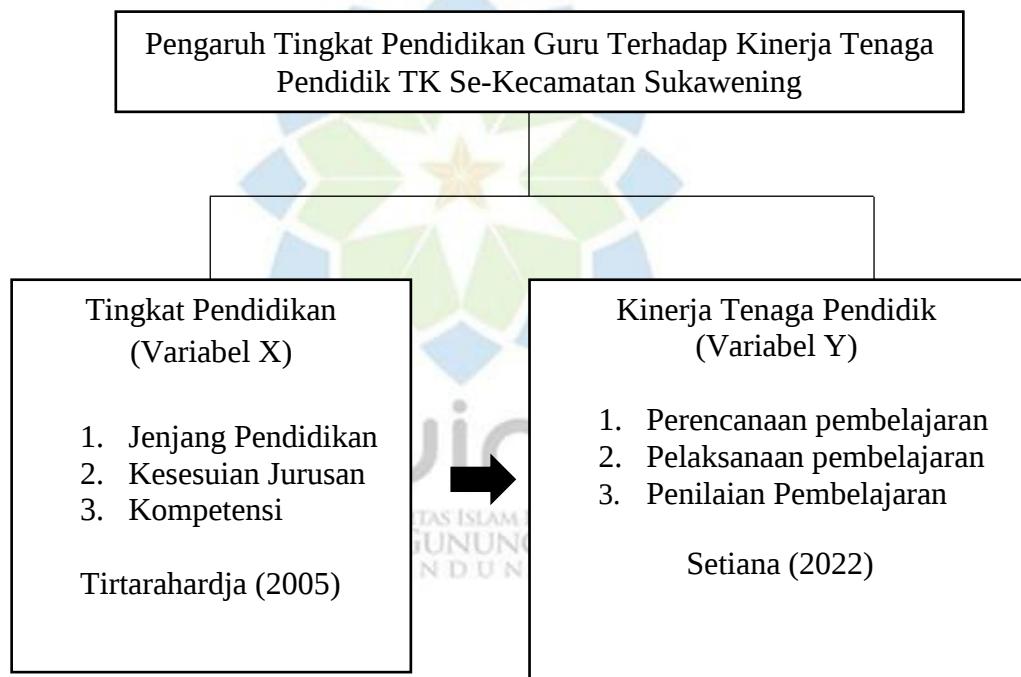
Tenaga pendidik juga diharapkan mampu memanfaatkan berbagai media pembelajaran, baik konvensional maupun digital, untuk memperjelas penyampaian materi dan meningkatkan keterlibatan siswa. Selain itu, guru perlu memelihara partisipasi aktif siswa, menghargai pendapat, serta menunjukkan sikap yang ramah dan inklusif. Pembelajaran yang efektif diakhiri dengan kegiatan refleksi dan penguatan, seperti membuat rangkuman atau pemberian tugas remedial dan pengayaan sesuai hasil capaian siswa.

3. Penilaian pembelajaran

Aspek penilaian pembelajaran, tenaga pendidik berperan penting dalam merancang alat evaluasi yang valid dan reliabel untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik secara menyeluruh mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Selanjutnya, hasil penilaian dimanfaatkan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, baik kepada siswa maupun pihak lain seperti orang tua, serta digunakan sebagai dasar perbaikan rancangan pembelajaran berikutnya.

Tenaga pendidik yang berkinerja tinggi mampu menganalisis hasil belajar secara objektif, melakukan tindak lanjut berupa kegiatan remedial dan pengayaan, serta menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar pengembangan profesionalisme dan peningkatan mutu pembelajaran (Siemze Joen, S.Pd. et al., 2022). Berdasarkan kerangka berpikir penelitian ini dirancang untuk menggambarkan pola pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja tenaga pendidik. Skema pemikiran yang menjadi dasar penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis hipotesis berasal dari kata Yunani, yaitu hipo yang berarti “lemah” dan thesis yang berarti “pernyataan: atau “teori” (Halimah, 2025). Dengan demikian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul (Suryadi Marthadinata1 & Pamulang, 2024).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas yaitu tingkat pendidikan menggambarkan kemampuan tenaga pendidik dalam bekerja, maka hipotesis yang dirumuskan mempresentasikan dugaan adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Ha: Terdapat pengaruhh antara tingkat pendidikan guru terhadap kinerja tenaga pendidik di TK Se-Kec. Sukawening Garut.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik penelitian ini diantara:

Tabel 1. 2 Peneliti Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjung Pinang (Sulfa, 2024)	Terdapat persamaan pada variabel x dan y	Perbedaan terdapat pada variabel x nya dua mengeai keterampilan kerja	Terdapat pengaruh baik secara simultan antara tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja guru dengan nilai sebesar 38% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi

				oleh faktor lain.
2	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pegawai pada PT. BANK pembangunan daerah Bali (Wiryawan & Rahmawati, 2020)	Terdapat persamaan pada variabel x dan y dan desain penelitian yang sama kuantitatif	Terdapat perbedaan pada variabel x dalam pelinitian ini ada dua. Dan penelitian ini berfokus pada perusahaan.	variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Badiah, 2023)	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel seluruh	Perbedaan terletak pada variabel (y) kinerja pegawai ASN	Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa tingkat Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
4	Dampak Sertifikasi dan pendidikan terakhir terhadap kinerja guru paud di Kab. Ponorogo (Nusa & Irawan, 2020)	persamaan terdapat pada variabel (y) Kinerja Guru Paud dan metode penelitian kuantitatif	Perbedaan terletak pada variabel (x) nya ada dua: Dampak sertifikasi dan pendidikan terakhir	Terdapat pengaruh yang signifikan. Hal itu dilihat bahwa nilai signifikansi variabel sertifikasi $0,036 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Nilai rata-rata kinerja guru

				PAUD dengan status sudah tersertifikasi sebesar 75,813 dan nilai rata-rata kinerja guru PAUD dengan status belum tersertifikasi 74,378
5	Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sulawesi selatan (Rosinta, 2024)	Terdapat persamaan pada variabel x dan y	Perbedaan terdapat pada lokasi lembaga penelitian ini berfokus di dinas perindustrian	Sebagian besar pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 56 pegawai atau 62% dari jumlah responden
6	Evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo	Terdapat kesamaan di variabel x dengan tujuan meningkatkan mutu	Penelitian menggunakan deskriptif kualitatif	Pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan secara prosional sejalan dengan peningkatan mutu lembaga
7	Kinerja Guru PAUD ditinjau dari kualifikasi pendidik, pengalaman mengajar dan pelatihan	Penelitian ini sama-sama memasukan kualifikais pendidikan sebagai variabel yang memengaruhi kinerja guru	Penelitian menggunakan 3 variabel independen dan metode penelitian hanya menguji hubungan kausal	Kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian ini dalam penggunaan variabel & fokus analisis
8	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMPN 3	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan	Pada variabel independen terdapat dua variabel x1 & x2	Pendidikan formal penting, tetapi pengalaman kerja juga memperkuat kinerja guru dalam

	Baba Enrekang (Hasan, 2015)	instrumen angket.		praktik mengajar
9	Pengaruh masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi (Nadhar, 2019)	Sama-sama mengacu pada teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan, semakin baik kinerja guru..	Penelitian terdahulu menemukan bahwa masa kerja memberi kontribusi lebih besar daripada pendidikan (35,4% vs 21,2%).	Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja guru.
10	Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Susua (Laia et al., 2024)	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen angket.	Cakupan penelitiannya tunggal	Semakin sesuai dan tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik pula kemampuan mengajar, mengelola kelas, dan beradaptasi dengan metode pembelajaran.