

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S1) pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Rahmi Aulia

2017/17053067

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2022

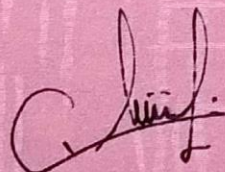
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
PAYAKUMBUH”**

Nama : Rahmi Aulia
BP/NIM : 2017/17053067
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Disetujui oleh :

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19820311 200501 2 005

Padang,

Juni 2022

Pembimbing



Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E
NIP. 19690102 200312 2 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi*

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang


PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 PAYAKUMBUH

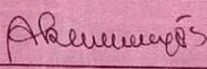
Nama : Rahmi Aulia
BP/NIM : 2017/17053067
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

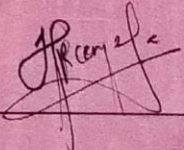
Padang, Juni 2022

Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan
1.	Sri Arita S.Pd, M,Pd.E	Ketua
2.	Dra. Armida S, M,Si	Anggota
3.	Efni Cerya S.Pd, M.Pd.E	Anggota







SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmi Aulia
Nim/ Tahun Masuk : 17053067/2017
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Sariak/17 Januari 1998
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
No Handphone : 085363848535
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Mei 2022
Yang menyatakan



Rahmi Aulia

ABSTRAK

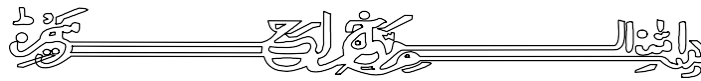
Rahmi Aulia, 17053067. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh. Skripsi. Padang: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2022.

Pembimbing: Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru (2) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru (3) pengaruh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMK Negeri 1 Payakumbuh dengan jumlah 89 guru. Total sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel 47 guru. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dengan menggunakan skala *likert*. Instrument uji validitas menggunakan *Collected Item-Total Colleration* dan untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus koefisien alfa. Uji prasyarat dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh (2) Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Payakumbuh (3) Pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Assalamualailkum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur paling dalam penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh”. Adapun dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada ibu Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu pengetahuan, waktu dan masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu ketua dan sekretaris jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku dosen penguji I.
4. Ibu Efni Cerya, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen penguji II.

5. Ibu dan bapak dosen serta seluruh tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan.
6. Kepala SMK Negeri 1 Payakumbuh dan seluruh pegawai yang membantu penulis dalam melakukan penelitian dan pengambilan data.
7. Teristimewa untuk orang tua serta keluarga besar penulis yang telah memberikan do'a, motivasi, dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi khususnya konsentrasi Administrasi Perkantoran tahun masuk 2017 yang memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat dan teman-teman, kakak-kakak, dan adik-adik yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bentuk bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis serta teman-teman.

Padang, 17 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR LAMPIRAN viii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 9

C. Batasan Masalah 10

D. Rumusan Masalah..... 10

E. Tujuan Penelitian 11

F. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS 13

A. Kajian Teori..... 13

1. Kinerja Guru.....13

2. Supervisi Kepala Sekolah.....25

3. Pengalaman Kerja.....31

4. Keterkaitan Antar Variabel32

5. Penelitian Relevan38

B. Kerangka Konseptual..... 41

C. Hipotesis Penelitian 42

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Jenis Penelitian 43

B. Tempat Dan Waktu Penelitian 43

C. Populasi Dan Sampel Penelitian..... 44

E. Teknik Pengumpulan Data..... 48

F. Defenisi Operasional Variabel 48

G. Instrumen Penelitian 49

H. Teknis Analisis Data..... 55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	62
B. Karakteristik Responden	64
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
D. Hasil Analisis Data	74
E. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Payakumbuh.....	3
Tabel 2. Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran.....	4
Tabel 3. Studi Pendahuluan Supervisi Kepala Sekolah.....	6
Tabel 5. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK N 1 Payakumbuh Tahun 2020/2021	44
Tabel 6. Jumlah Sampel Pegawai SMKN 1 Payakumbuh.....	46
Tabel 7. Skor Alternatif Jawaban Instrumen	50
Tabel 8. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Pengalaman Kerja	51
Tabel 9. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Supervisi Kepala Sekolah.....	51
Tabel 10. Kisi-kisi Instrumen	52
Tabel 11. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	54
Tabel 12. Hasil Uji Validitas	54
Tabel 13. Hasil uji Reliabilitas	55
Tabel 14. Tingkat Capaian Responden.....	57
Tabel 15. Struktur Organisasi SMKN1 Payakumbuh	63
Tabel 16. Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	64
Tabel 17. Responden tingkat pendidikan	65
Tabel 18. Responden berdasarkan umur	66
Tabel 19. Responden berdasarkan masa kerja	66
Tabel 20. Deskriptif kinerja guru berdasarkan pengalaman kerja	67
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Payakumbuh	68
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru SMK Negeri 1 Payakumbuh	70
Tabel 23. Distribusi variabel kinerja guru dengan indikator perencanaan pembelajaran..	71
Tabel 24. Distribusi Variabel Kinerja Guru dengan Indikator Pelaksanaan Pembelajaran	72
Tabel 25. Distribusi Variabel Kinerja Guru dengan Indikator Evaluasi Prmbelajaran	73
Tabel 26. Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 27. Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 28. Hasil Uji Heterokedastisitas	77

Tabel 29. Uji Regresi Berganda.....	78
Tabel 30. Hasil Uji F.....	79
Tabel 31. Hasil Uji t.....	80
Tabel 32. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat izin Uji coba penelitian	96
Lampiran 2. Balasan Surat Izin Uji Coba Penelitian.....	98
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian	99
Lampiran 4. Hasil Tabulasi Uji Coba Penelitian	103
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Penelitian	104
Lampiran 6. Uji Validitas	105
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian	109
Lampiran 8. Balasan Surat Izin Penelitian	111
Lampiran 9. Balasan Surat Izin Penelitian	112
Lampiran 10. Kuisisioner Penelitian	113
Lampiran 11. Hasil Tabulasi Penelitian	117
Lampiran 12. Hasil Data SPSS	119
Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian	122

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional (Wahyuni, 2011). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran (Supardi, 2013). Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi

persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya.

SMK Negeri 1 Payakumbuh merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah dibuat dan direncanakan sebelumnya, maka dibutuhkan guru yang kompeten dan melaksanakan tugasnya serta mempunyai kinerja yang baik. SMKN 1 Payakumbuh memiliki guru dengan karakter yang berbeda-beda sehingga menyebabkan adanya perbedaan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya yang mengakibatkan kinerja guru menjadi bervariasi.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui pengamatan dokumentasi arsip yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi kinerja guru belum optimal yang ditandai dengan beberapa indikasi yang ada belum mencapai target yang ditentukan, diantaranya masih terdapat keterlambatan dalam pengumpulan perangkat administrasi pendidikan para guru. Kondisi ini didukung oleh data faktual terkait dengan kurangnya kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran yang diperlukan. Hal tersebut didukung oleh data tertera pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Payakumbuh

No	Uraian	Target yang direncanakan (%)	Target yang dicapai (%)				Rata-rata (%)
			2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	
1	Penyusunan RPP	100	84	78	77	75	78,5
2	Kelengkapan RPP	100	79	83	80	81	80,7
3	Asesmen RPP	100	82	83	82	83	82,5
4	Tugas Piket	100	80	81	83	80	82
5	Partisipasi Rapat	100	84	80	82	84	82,5
Rata-rata			81,8	81	80	80,6	

Sumber: Tata Usaha SMKN 1 Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan pencapaian target kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh dari tahun 2017 sampai tahun 2019 sebelum masa pandemi semakin lama semakin menurun. Dari tabel terlihat rata-rata pencapaian sudah diatas 80% dan terlihat guru sudah menyusun RPP namun belum diikuti dengan kelengkapan yang ada di RPP. Kurangnya pencapaian target yang ditetapkan dikarenakan pada tahun 2019 guru dituntut menyusun RPP dengan menggunakan *template*

yang sesuai standar kebutuhan di era revolusi industri 4.0, bahwa penyusunan perencanaan pembelajaran sudah menggunakan digital. Karena adanya peralihan tersebut menyebabkan beberapa guru mengalami kendala dalam pembuatan RPP karena kurang mahir dalam menggunakan teknologi. Kemudian memasuki tahun 2020/2021 rata-rata kinerja guru mengalami kenaikan namun pada penyusunan RPP masih mengalami penurunan. Terjadinya penurunan pencapaian target ini juga dipengaruhi oleh beberapa persoalan yang penulis peroleh dari 30 responden seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran

No	Indikator	Persentase	
		Sudah	Belum
1.	Mengajar sesuai kompetensi	91,7%	8,3%
2.	Melakukan apersepsi diawal pembelajaran	63,4%	36,6%
3	Memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran	60%	40%

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 2 terlihat terjadinya penurunan pencapaian target seperti yang dijelaskan pada tabel sebelumnya juga dipengaruhi oleh adanya beberapa guru di SMKN 1 Payakumbuh mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Penulis melihat adanya guru dari jurusan Administrasi Pendidikan yang mengajar mata pelajaran Otomatisasi Tata Kelola Keuangan dimana seharusnya mata pelajaran tersebut diajar oleh guru jurusan Administrasi Perkantoran.

Selanjutnya persoalan yang penulis temui terkait kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu masih ditemukan sekitar 36,6% guru

belum melakukan apersepsi diawal pembelajaran. Apersepsi merupakan salah satu upaya yang dilakukan guru agar siswa siap dan fokus ketika menerima materi pembelajaran yang akan diberikan. Pemberian apersepsi sebelum proses pembelajaran berlangsung sangat besar manfaatnya bagi kesiapan belajar siswa. Dengan melakukan apersepsi siswa dapat mudah dalam menyerap materi pembelajaran yang diberikan. Namun nyatanya masih ada guru yang tidak melaksanakan hal tersebut saat memulai pembelajaran. Kemudian masih adanya sekitar 40% guru belum melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi pembelajaran. Sebagian guru masih ada yang tidak mengembalikan hasil dari evaluasi belajar kepada siswa. Dimana seharusnya setelah melakukan evaluasi belajar, guru mengembalikan hasil evaluasi kepada siswa kemudian melakukan remedial kepada siswa yang mendapatkan nilai yang belum mencapai batas KKM. Dengan hasil evaluasi tersebut guru juga bisa melihat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam memberikan pengajaran kepada siswa serta guru bisa memanfaatkan hasil evaluasi tersebut untuk mencari metode belajar yang lebih efektif.

Belum tercapainya kinerja guru sesuai dengan target yang diharapkan di SMKN 1 Payakumbuh, penulis menduga salah satu faktor yang menyebabkan kinerja rendah adalah pengawasan diberikan oleh kepala sekolah. Menurut (Supardi, 2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengawasan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Selanjutnya Supardi mengatakan tingkat keberhasilan

kinerja guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya merupakan pemberitahuan bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Tabel 3. Studi Pendahuluan Supervisi Kepala Sekolah

No	Indikator	Persentase	
		Sudah	Belum
1	Melaksanakan pemantauan RPP	70%	30%
2	Melaksanakan supervisi penilaian hasil belajar	36,7%	63,3%

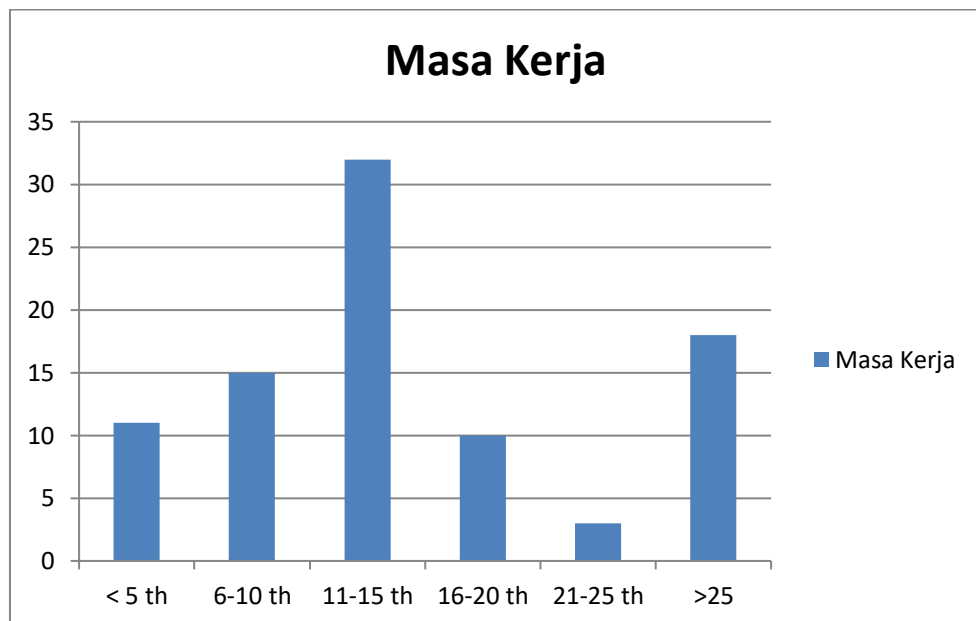
Sumber: data olahan 2022

Dari tabel 3 terlihat supervisi yang dilakukan kepala sekolah belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dikarenakan kurang intensifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah disebabkan banyaknya tugas administratif kepala sekolah sehingga sulit meluangkan waktu untuk melakukan supervisi akademik secara intensif. Seperti yang dikatakan (Supardi, 2013) dalam bukunya bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Dalam hal ini layanan supervisi itu bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah.

Disamping pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi, faktor lain yang penulis duga mempengaruhi kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh adalah pengalaman kerja. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Gibson, 2003), faktor lain yang

mempengaruhi kinerja guru yaitu pengalaman kerja. Seorang guru yang telah lama bekerja seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya. Pengalaman kerja atau masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang menyumbangkan tenaganya pada tempatnya bekerja. Jadi pengalaman kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga pengalaman kerja seorang guru ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja. Semakin lama seseorang guru bekerja, maka guru semakin memiliki pengalaman kerja.

Melihat pengalaman atau masa kerja guru yang berbeda-beda, dan berbeda pula kreatifitas dalam proses pengajaran, lebih-lebih guru yang sudah lama mengabdikan masih menggunakan sistem metode lama, bahkan dari penguasaan teknologinya masih kurang begitu menguasai padahal teknologi sebagai penyeimbang dalam mengembangkan alat dari pembelajaran. Dimana nantinya akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan hal ini. Kondisi statis yang cukup lama akan menyebabkan kurangnya semangat kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja seorang guru. Bisa dibayangkan jika seorang guru bekerja pada posisi yang sama selama >20 tahun lamanya, tentunya tingkat kejenuhan kerjanya semakin tinggi. Hal ini akan berpengaruh negatif pada hasil kinerja individu tersebut.



Gambar 1. Kelompok guru SMKN 1 Payakumbuh berdasarkan masa kerja

Dari gambar, diketahui bahwa ada 31 orang guru (34,8%) yang bekerja selama lebih dari 15 tahun. Selain itu, usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja guru. Guru yang usianya lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Namun dalam dunia kerja seorang guru, usia yang semakin matang tentunya hanya akan berpengaruh positif pada batas usia tertentu. Artinya ada titik dimana usia tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi justru berpengaruh negatif (Kudadiri, 2016). Hal ini dikarenakan usia yang melewati batas tertentu kurang memiliki fleksibilitas kerja, kualitas fisik yang semakin menurun, serta kecanggungan terhadap pemanfaatan teknologi. Padahal dalam pendidikan era sekarang, pemanfaatan teknologi sangat berperan penting guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Sering diasumsikan bahwa

keterampilan seorang individu khususnya kecepatan, kelincahan, kekuatan dan koordinasi berkurang seiring waktu dan bahwa kebosanan secara berkepanjangan dan kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada menurunnya kinerja (Kudadiri, 2016).

Di SMKN 1 Payakumbuh terdapat hampir 30% dari guru-guru yang mengajar sudah mendekati usia pensiun. Seperti penjelasan sebelumnya, pada tingkat usia dan rentang masa kerja inilah kinerja guru biasanya mengalami penurunan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengkajian dan penelitian terkait hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait kondisi kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut yang diduga dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah. Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat diketahui bagaimana gambaran kondisi lapangan terkait persoalan yang akan diteliti. Berdasarkan persoalan-persoalan yang dikemukakan, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis akan mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Dalam penyusunan perencanaan pembelajaran oleh guru SMKN 1 Payakumbuh belum mencapai target sekitar 21%
2. Dalam proses pembelajaran masih ditemukan 36,6% guru yang belum melakukan apersepsi diawal pembelajaran
3. Masih ada 40% guru yang belum melakukan tindak lanjut dari evaluasi hasil belajar
4. Sebanyak 35% guru memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun dan kurang mahir dalam penggunaan teknologi
5. Fungsi supervisi dari kepala sekolah belum berjalan secara optimal
6. Hampir 30 % guru yang memiliki usia yang hampir pensiun

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian ini difokuskan untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Payakumbuh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis masalah diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh?
3. Apakah pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui sejauh mana :

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Payakumbuh.
2. Supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh.
3. Pengalaman kerja dan supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran.
 - b. Bagi peneliti yang lain
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti
 Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh peneliti selama studi, serta menambah wawasan penulis dalam bidang pendidikan. Penelitian ini juga

sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

a. Bagi lembaga

Sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh.

b. Sebagai acuan bagi penelitian yang sejenis untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata *To perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berasal dari prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Supardi, 2013) dalam bukunya kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Menurut (Sudjana, 2011), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program

pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008).

Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, (P2TK Ditjend Dikti, 2008) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.

Menurut (Wibowo, 2009), kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja guru berkenaan dengan kemampuan-kemampuan yang di capai berupa prestasi yang di perlihatkan pada bidang yang menjadi tanggung jawabnya. (Nasir, 2007) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Guru

memiliki posisi yang sangat penting dalam penentuan hasil pembelajaran karena guru yang mengelola proses pembelajaran secara langsung dari proses awal hingga akhir dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses awal hingga akhir proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan. Kedudukan guru yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja guru.

(Yasmin & Maisah, 2010) mengemukakan bahwa, kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan pembelajaran tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Kinerja guru disebut sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama rentang waktu yang telah ditentukan (Dharma, 2005).

Berdasarkan dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan seseorang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Dalam hal ini, kinerja guru tidak terpisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan lambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan seorang guru dalam mengajar.

Kinerja yakni suatu kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor internal dan eksternal. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Kemudian pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan dan kepribadian kemudian motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan fisik kerja, lingkungan sosial pekerjaanyang terdiri dari kepemimpinan, organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan pekerjaan, lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari kepemimpinan, organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efesiensi dan manajemen.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam teori (Gibson, 2003) disebutkan kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu:

1) Variabel individu

Dalam variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja), demografis (umur, etnis, jenis kelamin).

2) Variabel organisasi

Dalam variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan.

3) Variabel psikologis

Dalam variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

(Danim, 2008), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Baik atau tidaknya kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru itu sendiri, hal ini dapat dilihat melalui tingkat pendidikan dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik dalam bentuk ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dipengaruhi oleh pola

pikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seorang tersebut lebih tinggi maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan diajarkan kepadanya. Sehingga akan baik karena adanya dukungan dari ketentuan keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

- 2) Peninjauan pengajaran, yaitu rangkaian kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mereka. Kepala sekolah ditugaskan agar memberikan panduan, bantuan, pengawasan dan penelitian tentang masalah yang berkaitan dengan perkembangan pengajaran dalam bentuk peningkatan program dan kegiatan belajar. Sasaran supervisi ditunjukkan untuk membaca situasi yang memungkinkan terdapat didalam tujuan pendidikan secara optimal.
- 3) Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program peningkatan sebagai upaya memperoleh kinerja yang baik. Oleh karena itu, guru diminta agar mempunyai kemampuan akademik yang memadai dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan kepada siswa untuk memajukan hasil belajar siswa. Hal ini ditentukan oleh kemampuan guru dalam menunjukkan cara dalam menyampaikan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar sehingga guru perlu mengikuti program penataran.
- 4) Pengaruh iklim di sekolah akan mempengaruhi kinerja guru, diantaranya: manajemen kelas yang mengarah pada pengaturan

siswa, serta pengaturan fasilitas (sarana dan prasarana). Selain itu, hubungan pribadi yang baik antara guru dengan kepala sekolah dan siswa akan membuat suasana sekolah lebih menyenangkan. Hal ini merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

- 5) Kondisi fisik dan mental yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan begitu pula kondisi mental guru, apabila kondisi mentalnya baik maka guru tersebut akan mengajar dengan baik.
- 6) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Sehingga guru harus berkonsentrasi pada saat mengajar, guru diwajibkan memperhatikan tingkat pendapatan serta jaminan kesejahteraan lainnya seperti administrasi intensif, kenaikan gaji dan asuransi kesehatan.
- 7) Suasana kerja ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu melaksanakan kepemimpinan di sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai jika guru terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kemampuan eksekutif kepala sekolah memiliki peran dalam peningkatan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal

merupakan pola kerja sama antara individu yang melibatkan satu sama lain pada satu unit kerja dalam proses pencapaian tujuan pendidikan serta tidak dapat dipisahkan dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah yaitu mengatur proses pengajaran dan pembelajaran, kesiswaan, peralatan pengajaran, bangunan, perlengkapan keuangan dan hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan untuk membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Jika, kepala sekolah memiliki kemampuan administrasi yang baik maka manajemen komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik serta mendukung implementasi tugas guru dan meningkatkan kinerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja, (Uno & Lamatenggo, 2014) menyatakan bahwa, usaha meningkatkan kinerja adalah:

- a. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi
- b. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah
- d. Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal

- e. Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka (Rusyan, 2000) menyatakan bahwa, keberhasilan kinerja guru didukung oleh oleh beberapa faktor antara lain:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru

2) Etos Kerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

a) Lingkungan sosial-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

b) Lingkungan fisik, ruang kerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) ruangan harus bersih, (2) ada ruangan khusus untuk kerja, (3) peralatan dan perabotan tertata baik, (4) mempunyai penerangan yang baik, (5) tersedia meja kerja yang cukup, (6) sirkulasi udara yang baik, dan (7) jauh dari kebisingan.

4) Tugas dan tanggung jawab guru

a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.

b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

5) Optimalisasi kelompok kerja guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut (Supardi, 2013) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam penelitiannya terdiri dari :

a. Penyusunan rencana pembelajaran

Guru dituntut untuk berperan aktif dalam merencanakan proses belajar mengajar. Makna dari perencanaan atau program belajar mengajar adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung”. Tujuan program perencanaan pembelajaran adalah untuk pedoman guru dalam melaksanakan praktik dan tindakan mengajar”. Tanpa perencanaan, guru tidak dapat mengetahui bagaimana cara untuk mengorganisasikan kegiatan proses belajar mengajar yang baik dan optimal. Aspek yang diamati pada indikator ini yaitu penyusunan program tahunan dan semester, serta penyusunan silabus dan RPP.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran

Melaksanakan atau mengelola kegiatan belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan dari program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, kemampuan yang dituntut adalah kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan serta penyusunan silabus dan RPP. Aspek yang diamati pada indikator ini yaitu membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran.

c. Pelaksanaan evaluasi pembelajaran

Dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran aspek yang akan di amati pada indikator ini yaitu evaluasi hasil proses belajar serta evaluasi pembelajaran (KBM).

2. Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Salah satu peran kepala sekolah yaitu menjadi supervisor yang artinya kepala sekolah memiliki kewajiban untuk membimbing dan membina guru dan staf untuk kepentingan pengajaran dan kegiatan-kegiatan pendidikan yang akan dilaksanakan di sekolah demi terciptanya proses pembelajaran yang lebih baik. Maka manfaat dari pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional dan tekniknya bagi guru agar proses pembelajaran disekolah lebih berkualitas. Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran (Mulyasa, 2011). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan proses pembinaan secara profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Maka dari itu kepala sekolah harus memiliki pendekatan yang baik dengan guru-guru.

Untuk mewujudkan Standar Nasional Pendidikan dan peningkatan kualitas pembelajaran, maka peran dari kepala sekolah sebagai supervisor harus ditingkatkan dan terlihat kontribusinya dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Menurut (Hadis & Nurhayati, 2012) salah satu teknik supervisi yang dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan perbaikan dari proses yang berkesinambungan yang dilaksanakan secara terus menerus. Supervisi akademik dilakukan dengan menjunjung tinggi pada komitmen untuk melakukan perbaikan secara terus menerus (*continous quality improvement*) yang digunakan sebagai salah satu prinsip dasar dan manajemen terpadu. Menurut (Suhardan, 2010) peranan supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru di sekolah sangat besar, karena supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara terus menerus dan kontinu dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Supervisi akademik menjadi dasar atau landasan kegiatan pengawasan profesional, yang menjadi kajian adalah sistem pemberian bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, sehingga guru menjadi lebih mampu dalam menangani tugas pokok

membelajarkan peserta didiknya. Berupa perangkat program dan prosedur kegiatan di sekolah yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran yang dilakukan guru.

Begitu pentingnya peran dan fungsi guru bagi dunia pendidikan, maka kepala sekolah mempunyai peran sentral dalam mengelola personalia khususnya terhadap kompetensi profesional guru di sekolah, sehingga sangat penting kepala sekolah untuk memahami dan menerapkan kompetensi supervisi akademik dengan baik. Menurut (Mulyasa, 2011) supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Mengacu pada kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan supervisi akademik kepala sekolah adalah kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar, dan penilaian pengajaran untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan pengertian supervisi akademik menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan layanan bantuan terhadap guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas mengajar, sehingga guru dapat mencapai kinerja mengajar yang lebih baik lagi.

b. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah

Pengaruh supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru jika kebutuhan guru ada saat dibutuhkan. Hal tersebut berkaitan dengan perencanaan pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Pendekatan yang digunakan kepala sekolah sebelum, selama, dan sesudah supervisi juga mempengaruhi hasil dan tindak lanjut perbaikan maupun pengembangan di masa mendatang. Kepala sekolah perlu memiliki upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya, pembinaan, penataran, pelatihan ataupun pemberian kesempatan untuk belajar lagi guna meningkatkan kompetensi para guru, perlu diadakan pula peningkatan kedisiplinan, pemberian motivasi

bahkan pemberian insentif yang layak sehingga memungkinkan guru merasa puas (Ali & Asrori, 2006).

Beberapa hal yang menyebabkan tujuan supervisi tidak tercapai biasanya jika kepala sekolah cenderung mencari kesalahan dan kelemahan guru, kepala sekolah merasa tahu segalanya, melakukan observasi tapi tidak melakukan tindak lanjut serta menggunakan teknik yang monoton dan kurang pengetahuan. Maka setiap pihak yang terkait pada supervisi harus paham tujuan dari program supervisi. Tujuan pelaksanaan program supervisi adalah membantu guru dalam meningkatkan kinerja sekaligus mutu pendidikan. Pemahaman dan penentuan teknik supervisi yang tepat, pengetahuan-pengetahuan yang berkaitan dengan supervisi, kemampuan mengidentifikasi kebutuhan guru, mengenal kepribadian guru, dan faktor-faktor lain yang terkait sangat mempengaruhi keberhasilan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor yang mendukung pelaksanaan supervisi akademik adalah profesionalitas kepala sekolah yang tinggi dan guru yang sudah siap disupervisi. Langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui tiga tahapan yaitu pertemuan awal, observasi kelas, dan tindak lanjut.

Tahap pertemuan awal terdiri dari penyusunan jadwal supervisi, penyusunan supervisor, guru yang akan disupervisi, serta penyusunan instrumen supervisi. Tahap yang kedua yaitu observasi kelas terdiri dari dua macam teknik. Teknik yang pertama berupa kunjungan kelas secara insidental, teknik yang kedua musyawarah dan pertemuan. Tahap tindak lanjut berupa umpan balik atau evaluasi dari hasil kegiatan supervisi akademik. Tindak lanjut pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui beberapa cara, yakni dilaksanakan pengangkatan status guru, pembinaan bersama, pelatihan, diikutkan guru senior, dialog pribadi dengan kepala sekolah, serta dibina sampai sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

c. Indikator supervisi kepala sekolah

Indikator yang digunakan untuk mengukur supervisi kepala sekolah (Fadloli, 2018):

- 1) Melaksanakan supervisi perangkat pembelajaran
- 2) Melaksanakan pemantauan RPP
- 3) Melaksanakan supervisi proses pembelajaran
- 4) Melaksanakan supervisi penilaian hasil belajar

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Peranan guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan dan prestasi dalam mengajar. Masa merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai. Menurut (Ranupandojo & Heidjrachman, 2011) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sejalan dengan itu (Wardoyo & Supriyoko, 2018) menjelaskan “masa kerja (pengalaman kerja) adalah satu rentang waktu yang dijalankan seseorang dalam profesi keguruan sesuai bidangnya sehingga ia memperoleh pengalaman kerja dalam waktu tersebut.

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya (Ismanto, 2005). Apabila dalam

mengajar guru menemukan hal-hal yang baru, dan hal-hal baru dipahaminya, maka guru tersebut akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang bidang kerjanya. Masa mengajar dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja merupakan lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang guru dalam menjalani pekerjaannya.

b. Indikator Pengalaman kerja

Menurut (Ranupandojo & Heidjrachman, 2011) indikator dalam mengukur pengalaman kerja yaitu masa kerja atau ukuran tentang lama waktu kerja yang telah ditempuh.

4. Keterkaitan Antar Variabel

4.1 Pengalaman kerja terhadap kinerja guru

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya. Menurut teori kinerja guru yang dikemukakan oleh (Gibson, 2003) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengalaman kerja. Seseorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya. Pengalaman kerja diartikan

sebagai lamanya seseorang menyumbangkan tenaganya pada tempatnya bekerja. Jadi pengalaman kerja ditentukan oleh masa rentang waktu, sehingga masa kerja seorang guru ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja. Seperti yang di katakana oleh (Robbins, 2007) bahwa terdapat bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja.

Pengalaman kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang guru. Dalam Buku Pedoman Penetapan Peserta Pendidik Sertifikasi, masa kerja dan usia merupakan urutan pertama dan kedua dari enam poin yang menjadi kriteria umum prioritas penetapan peserta sertifikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan usia tenaga pendidik merupakan variabel yang sangat menentukan dalam hal peningkatan kualitas profesional seorang guru yang akan berpengaruh pada kualitas kinerja seorang guru.

Melihat masa kerja guru yang berbeda-beda, dan berbeda pula kreatifitas dalam proses pengajaran, lebih-lebih guru yang sudah lama mengabdikan masih menggunakan sistem metode lama, bahkan dari penguasaan teknologinya masih kurang begitu menguasai padahal teknologi sebagai penyeimbang dalam mengembangkan alat dari pembelajaran. Dimana nantinya akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan hal ini.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan (Nuruni, 2014). Pengalaman kerja mengajarkan kepada guru untuk bagaimana menghadapi siswa-siswa dengan berbagai karakter dan latar belakang keluarga. Pengalaman kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Sehingga dari pengalaman kerja tersebut akan berdampak nantinya terhadap kinerja guru.

4.2 Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Menurut (Supardi, 2013) dalam bukunya kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya Supardi menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengawasan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Tingkat keberhasilan kinerja guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervise (Supardi, 2013). Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya merupakan

pemberitahuan bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Kepemimpinan kepala sekolah melalui pemberian layanan supervisi kepada guru merupakan salah satu variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya Supardi menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Oleh karena itu supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan secara optimal agar nantinya dengan adanya layanan supervisi dari kepala sekolah akan berdampak dalam peningkatan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah.

4.3 Pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran (Supardi, 2013). Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam

terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya. Menurut teori kinerja guru yang dikemukakan oleh (Gibson, 2003) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengalaman kerja. Seseorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya. Pengalaman kerja diartikan sebagai lamanya seseorang menyumbangkan tenaganya pada tempatnya bekerja. Jadi pengalaman kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja seorang guru ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja. (Robbins, 2007) menjelaskan bahwa terdapat bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja.

Pengalaman kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang guru. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan (Nuruni, 2014). Disamping itu faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru yaitu supervisi kepala sekolah. Sesuai

yang dikatakan oleh (Supardi, 2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengawasan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Selanjutnya Supardi mengatakan bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervisi.

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya merupakan pemberitahuan bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik. (Supardi, 2013) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah melalui pemberian layanan supervisi kepada guru merupakan salah satu variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dikarenakan kurang intensifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah disebabkan banyaknya tugas administratif kepala sekolah sehingga sulit meluangkan waktu untuk melakukan supervisi akademik secara intensif.

Seperti yang dikatakan (Supardi, 2013) dalam bukunya bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Dalam hal ini layanan supervisi bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah.

5. Penelitian Relevan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dibaca oleh peneliti, ditemukan beberapa hasil penelitian relevan yang berhubungan dengan penelitian ini dari beberapa sumber diantaranya yaitu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sita Panuntun (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Kemenag Kabupaten Karanganyar dengan gender sebagai variabel moderator”. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling* melalui program Lisrel 8.70. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan kinerja guru di lingkungan Kemenag Kabupaten Karanganyar. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas yang mempengaruhi. Pada penelitian terdahulu menambahkan variabel tingkat pendidikan dan lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel supervisi kepala sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Nuruni (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pai sd negeri di kecamatan sidoharjo kabupaten sragen”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja

memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. Perbedaan terletak pada variabel X1, penelitian terdahulu menggunakan variabel tingkat pendidikan sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel supervisi kepala sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariya Raberi (2020). Dengan judul penelitian “Pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru” dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu membahas pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite. Sedangkan pada penelitian ini membahas pengaruh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Harlina & Dewi, M. S. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru smkn 5 banjarماسin”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari keempat variabel Independent tertinggi adalah variabel pengalaman Kerja (X4) dibandingkan dengan variabel independen terhadap kinerja guru SMKN 5 Banjarmasin.

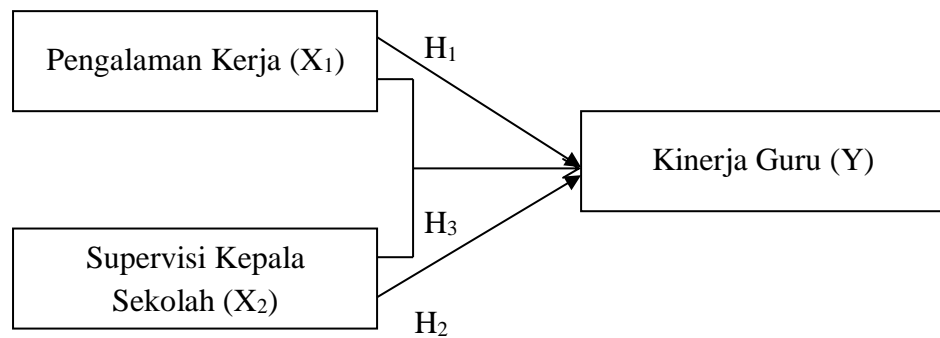
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ramadona dan Rian Wibowo (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat”. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPK 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. Perbedaan penelitian, pada penelitian terdahulu hanya berfokus membahas pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujianto & Setiawan (2020). Dengan judul penelitian Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin, dan (3) supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan artinya kerangka berpikir merupakan kerangka penjelasan mengenai gejala-gejala permasalahan yang terjadi dan akan diteliti secara lebih mendalam (Sugiyono, 2012). Secara teoritis, terwujudnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, salah satunya pengalaman kerja. Menurut teori kinerja guru yang dikemukakan oleh (Gibson, 2003) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengalaman kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan (Nuruni, 2014) pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan.

Selain pengalaman kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru menurut (Supardi, 2013) adalah pengawasan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Selanjutnya Supardi mengatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Secara skematis kerangka konseptual penelitian ini memperlihatkan keterkaitan setiap variabel yaitu pengalaman kerja (X_1) dan supervisi kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat kerangka konseptual peneliti tentang pengaruh pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru:



Gambar 2. Kerangka konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Payakumbuh
- H₂: Supervisi kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Payakumbuh
- H₃: Pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja tingkatkan maka kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh juga akan meningkat.
2. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru pula. Adapun untuk supervisi kepala sekolah kerja guru di SMKN 1 Payakumbuh berada pada kategori baik.
3. Pengalaman kerja dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Payakumbuh. Hal ini menunjukkan semakin berpengalaman seorang guru dalam bekerja dan semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah maka kinerja gurupun akan semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah diuraikan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi sebaiknya terlebih dahulu memperhatikan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru agar dapat mewujudkan kinerja guru yang optimal sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Dalam meningkatkan guru melalui pengalaman kerja, sekolah dapat mengirim guru untuk mengikuti suatu kegiatan pelatihan, seminar dan workshop mengenai teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Mengadakan kegiatan sosialisasi bagi guru dengan narasumber, mengadakan studi banding ke sekolah lain yang lebih maju. Serta didukung dengan melengkapi berbagai sarana dan media yang dapat menunjang suatu kegiatan pembelajaran dengan penggunaan teknologi.
3. Bagi kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan supervisi terhadap guru lebih optimal mulai dari pengawasan perangkat pembelajaran, pemantauan RPP, pengawasan proses pembelajaran, serta pengawasan penilaian hasil belajar agar dapat menunjang peningkatan kinerja guru kedepannya.
4. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memperluas kajian tentang faktor lain yang memiliki

kontribusi terhadap kinerja guru dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Asrori, M. (2006). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Bumi Aksara.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staff dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Fadloli, A. (2018). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2003). *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Erlangga.
- Hadis, A., & Nurhayati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Ismanto, N. (2005). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. *Unnes Repository*.
- Kudadiri, B. (2016). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Sidikalang Tahun Ajaran 2015/2016*.
- Mulyasa, E. (2011). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2013). *Metodologi Penelitian*. Ghalia Indonesi.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*.