

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, ETOS KERJA, PENGALAMAN MENGAJAR DAN KINERJA GURU

Ahmadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : imronkudo@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, etos kerja, pengalaman mengajar terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan sampel 37 orang dan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwas secara simultan dan parsial supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin dengan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah pengalaman mengajar. penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah maupun guru agar meningkatkan supervisi kepala sekolah, etos kerja, pengalaman mengajar yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: *supervisi kepala sekolah, etos kerja, pengalaman mengajar, kinerja guru*

Latar Belakang

Supervisi kepala sekolah sangat penting dilakukan bukan hanya sekedar menjalankan aturan tetapi harus menjadi indikator penting dalam keberhasilan guru di sekolah dalam memberikan pelajaran kepada siswanya. Supervisi dilakukan dengan perencanaan dan desain yang dilakukan kepala sekolah. Setelah direncanakan maka kepala sekolah juga wajib melakukan evaluasi atas hasil evaluasi yang dilakukannya Hal ini menjadikan peran supervisi kepala sekolah sangat penting karena akan mengevaluasi pekerjaan guru untuk menjadi lebih baik dari hari kehari.

Supervisi kepala sekolah harus dilakukan setiap harinya kepada guru. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, seorang kepala sekolah pada setiap jenjang pendidikan pasti berstatus guru pada jenjang pendidikan tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk mengembangkan dimensi kompetensi supervisi, dengan tuntutan kompetensi yaitu: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru,

melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menyelesaikan kewajiban utamanya terlebih dahulu sebelum mengikuti acara atau kegiatan lainnya yaitu rapat atau agenda lainnya.

Selain supervisi kepala sekolah, etos kerja harus dimiliki guru, yaitu dengan menghayati pekerjaannya sebagai amanah, sebagai ibadah, dan nilai seni dalam bekerja sehingga guru tidak memikirkan bekerja untuk kepentingan lainnya. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Sesuai dengan pendapat Bernadip (2002: 12): Ciri-ciri

orang yang mandiri adalah mempunyai sikap inisiatif, bersikap aktif, mempunyai perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan.

Etos kerja harus tertanam pada jiwa semua guru terlebih MTsN 3 Tapin yang merupakan sekolah agama tingkat menengah dengan bekerja sepenuh hati dan menganggap pekerjaan adalah ibadah. Guru pada pendidikan Madrasah harus menjadi contoh bagi guru sekolah lainnya karena sudah memiliki pembekalan agama yang baik sehingga akan lebih mudah memaknai kerja dengan etos kerja yang tinggi.

Selain itu, pengalaman mengajar merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar setiap harinya, Ivie (2001:519) mengemukakan seni dalam mengajar diibaratkan sesendok gula yang dapat memudahkan seseorang untuk meminum obat. Obat dalam pembelajaran adalah ilmu pengetahuan yang akan disampaikan kepada peserta didik. Brickhouse (dalam Diaz, 2006:1176), mengemukakan tingkatan pengalaman mampu membuat seorang guru untuk menghargai suatu ilmu pengetahuan. Pengalaman mengajar guru dapat diukur dari jumlah tahun lama mengajar, khususnya dalam mata pelajaran yang diampunya. Profesionalisme guru terbentuk sebagai hasil dari profesionalisasi yang dijalannya secara terus menerus. Artinya, semakin lama seseorang menekuni profesi sebagai seorang guru akan semakin tinggi pula tingkat keprofesionalismenya, begitu pula sebaliknya (Barizi, 2009:142). Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalamannya. Tingkat kesulitan yang ditemukan guru dalam pembelajaran semakin hari semakin berkurang pada aspek tertentu seiring dengan bertambahnya pengalaman sebagai guru (Djamarah, 2006:112).

Guru yang berpengalaman hendaknya ada di setiap sekolah sehingga bisa memberikan pengalamannya kepada guru yang lebih junior. Transisi antara guru yang berpengalaman dengan guru baru

harus terjaga komposisinya di setiap sekolah, walaupun guru baru sudah memiliki pembekalan secara digital dan mampu bekerja dengan teknik yang baik. Dalam mengambil keputusan, guru baru masih tidak mampu melakukannya dengan baik sehingga harus memerlukan guru yang berpengalaman untuk berdiskusi.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Berdasarkan latar belakang, peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin.

Studi Literatur

Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah sebuah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Sahaertian, 2008:17).

Tipe dan Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Ngalim (2008:76) tipe-tipe supervisi kepala sekolah sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan yaitu tipe inspeksi, *laissez-faire*, *coersive*, *training and guidance*, dan demokratis. Supervisi inspeksi dijalankan untuk mengawasi, meneliti dan mencermati apakah guru dan petugas di sekolah sudah melaksanakan seluruh tugas yang diperintahkan serta ditentukan oleh atasannya. Pada supervisi *laissez-faire* para pegawai dibiarkan saja bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk yang benar. Misalnya: guru boleh

mengajar sebagaimana yang mereka inginkan baik pengembangan materi, pemilihan metode ataupun alat pelajaran. Pada tipe *coersive*, guru sama sekali tidak diberi kesempatan untuk bertanya mengapa harus demikian. Supervisi ini mungkin masih bisa diterapkan secara tepat untuk hal-hal yang bersifat awal. Pada tipe *training and guidance*, guru dan staf tata usaha selalu mendapatkan latihan dan bimbingan dari kepala sekolah. Terakhir, pada tipe demokratis tanggung jawab bukan hanya seorang pemimpin saja yang memegangnya, tetapi didistribusikan atau didelegasikan kepada para anggota atau warga sekolah sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dari beberapa tipe supervisi, sebaiknya supervisor dapat mengkolaborasi beberapa tipe supervisi yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di sekolah sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan.

Purwanto (2012:119) menyatakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) menghadiri rapat atau pertemuan profesional; (2) mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru; (3) mendiskusikan metode metode dan teknik teknik rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar; (4) membimbing guru guru dalam penyusunan program semester dan program satuan pembelajaran; (5) membimbing guru dalam memilih dan menilai buku untuk perpustakaan sekolah dan buku pelajaran bagi murid murid; (6) membimbing guru guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi pendidikan proses belajar mengajar; (7) melakukan kunjungan kelas atau *class room visitation* dalam rangka supervisi klinis; (8) mengadakan kunjungan observasi; (9) mengadakan pertemuan pertemuan individual dengan guru tentang masalah masalah yang mereka hadapi atau kesulitan kesulitan yang mereka alami; (10) menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya; (11) berdialog dengan orang tua dan pengurus Balai Pengelolaan Pengujian Pendidikan atau

Persatuan Orang Tua Murid dan Guru tentang hal-hal yang mengenai pendidikan anak anak mereka.

Etos Kerja

Etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian atau watak. Secara terminologis kata *ethos* ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu: suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku, dan penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. (Darodjat, 2015)

Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari Etos Kerja, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya.

Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77) dimensi etos kerja dapat dibagi menjadi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan. Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungukit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan. Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan.

Pengalaman Mengajar

Menurut Siagian (2006:60), pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dengan kehidupannya. Menurut Arifin (2000:27) mengajar adalah suatu rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada peserta didik agar dapat menerima, menanggapi, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran. Dari definisi ini tergambar bahwa mengajar adalah sebuah cara dan sebuah proses hubungan timbal balik antara siswa dan guru yang sama-sama aktif melakukan kegiatan.

Biggs (2001:83) membagi pengertian pengalaman mengajar dalam tiga macam pengertian, yaitu: (1) secara kuantitatif (yang menyangkut jumlah pengetahuan yang diajarkan), mengajar berarti penularan pengetahuan; (2) secara intuitif, mengajar berarti yakni penataan segala kemampuan mengajar secara efisien; dan (3) secara kualitatif, mengajar berarti upaya membantu memudahkan kegiatan belajar siswa. Dalam hal ini, guru berinteraksi sedemikian rupa dengan siswa sesuai dengan konsep kualitatif, yakni agar siswa belajar dalam arti membentuk makna dan pemahamannya sendiri. Jadi, guru harus melibatkan siswa dalam aktivitas belajar secara efektif. Pengajaran kualitatif lebih terpusat pada siswa (*student centered*). Sedangkan pengajaran kuantitatif lebih terpusat pada guru (*teacher centered*).

Indikator Pengalaman Mengajar

Menurut Swasta dan Sukotjo (2011:282) terdapat beberapa indikator pengalaman mengajar, yaitu mengikuti pendidikan dan latihan, dan masa kerja. Pendidikan dan latihan yang dimiliki oleh guru menentukan hasil yang dicapai. Pendidikan dan latihan yang baik dimiliki oleh guru akan dapat menghindarkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Sementara itu, masa kerja adalah faktor mendukung proses bekerja. Semakin lama waktu dalam bekerja, seorang guru akan dapat mengukur kemampuannya dalam

bekerja secara lebih baik. kerja yang dimiliki guru tersebut.

Kinerja Guru

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik yaitu tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan supervisi kepala sekolah serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu, kewajiban guru yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Kemudian, ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018:78).

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018:394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pendapat lain dari Supardi (2016:54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Selanjutnya, Saondi dalam Manullang (2017: 1) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan pula bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi (Manullang, 2017:2).

Berikutnya Glasman dalam Supardi (2016:55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku

dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran, kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut ini. Lastriyani (2013) meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru. pada SD negeri dan swasta di kota Sukabumi. Metode yang digunakan deskriptif analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Temuan penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, kompensasi dan kinerja mengajar guru telah terlaksana dengan baik; supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Adapun persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja guru, analisa menggunakan regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel kompensasi dalam penelitian ini variabel bebas menggunakan etos kerja dan pengalaman mengajar.

Aprida, Fitria dan Nurkhalis (2020) meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan

Prabumulih Barat. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Adapun persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja guru, analisa menggunakan regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi variabel bebas menggunakan etos kerja dan pengalaman mengajar.

Chadijah (2020) meneliti tentang pengaruh pengalaman mengajar dan kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Maju Telaga Jernih Secanggih Kabupaten Langkat. Pengujian penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun persamaannya dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman mengajar dan kinerja guru, analisa menggunakan regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kreativitas variabel bebas menggunakan etos kerja dan pengalaman mengajar, populasi, sample, objek, tempat dan waktu penelitian.

Prasasti (2018) meneliti tentang pengaruh etos kerja, supervisi akademik dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru SLB se-kabupaten Sleman. Uji hipotesis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi positif yang sangat signifikan pengaruh etos kerja, supervisi akademik dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru

Citrawandi dan Afrila (2018) meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan etos kerja terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 7 Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan etos kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian tersebut adalah:

H1: Supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin.

H2: Supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, populasi (2006: 81) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Guru MTsN 3 Tapin yang berjumlah 37 orang.

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:57). Sugiono (2012:89) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil. Jadi, seluruh objek dalam populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Data yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian jurnal-jurnal, majalah, koran, pendapat-pendapat para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan

sumber data. Penelitian Lapangan merupakan riset yang dilakukan secara langsung dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala Likert yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sugiyono 2012:73).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto 2012).

Analisis Regresi Berganda.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Anwar (2012:309) dengan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

y = kinerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

n = banyaknya sampel

X_1 , = supervisi kepala sekolah

X_2 = etos kerja

X_3 = pengalaman mengajar

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1 menunjukkan data statistik deskriptif responden.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item

Item	Jawaban Responden									
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0	1	2,7	4	10,8	9	24,3	2	62,2
X1.2	0	0	1	2,7	4	10,8	9	24,3	2	62,2
X1.3	0	0	0	0	6	16,2	7	18,9	2	64,9
X1.4	0	0	1	2,7	5	13,5	5	13,5	2	70,3
X1.5	0	0	0	0	4	10,8	9	24,3	2	64,9
X1.6	0	0	0	0	4	10,8	7	18,9	2	70,3
X1.7	0	0	0	0	4	10,8	7	18,9	2	70,3
X1.8	0	0	0	0	4	10,8	1	2,7	2	62,2
X1.9	0	0	0	0	4	10,8	1	2,7	2	62,2
X1.10	0	0	0	0	4	10,8	1	2,7	2	62,2
X1.11	0	0	0	0	2	5,4	7	18,9	2	75,7
X2.1	0	0	2	5,4	5	13,5	1	51,4	1	29,7
X2.2	0	0	1	2,7	6	16,2	1	43,6	1	37,8
X2.3	0	0	4	10,8	3	8,1	7	18,9	2	62,2
X2.4	0	0	4	10,8	3	8,1	2	5,4	2	75,7
X2.5	1	2,7	1	2,7	2	5,4	5	13,5	2	75,7
X2.6	1	2,7	2	5,4	3	8,1	3	8,1	2	75,7
X2.7	1	2,7	1	2,7	3	8,1	5	13,5	2	73
X2.8	0	0	1	2,7	5	13,5	1	48,8	1	35,1
X3.1	1	2,7	1	2,7	9	24,3	1	32,4	1	37,8
X3.2	2	5,4	1	2,7	7	18,9	1	35,1	1	37,8
X3.3	1	2,7	0	0	8	21,6	2	5,9	6	16,2
Y.1	0	0	2	5,4	6	16,2	9	24,3	2	54,1
Y.2	0	0	1	2,7	1	2,7	7	18,9	2	75,7
Y.3	0	0	1	2,7	4	10,8	1	27,8	2	59,5
Y.4	0	0	2	5,4	8	21,6	1	35,6	1	37,8
Y.5	3	8,1	4	10,8	1	2,7	5	13,5	1	40,5

Sumber: data diolah

Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{syarat} . Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasi lebih dari 0,3 (Supriyanto dan Machfudz, 2010:296).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	R	R syarat	Keterangan
X1.1	0,821	0,3	Valid
X1.2	0,904	0,3	Valid
X1.3	0,864	0,3	Valid
X1.4	0,913	0,3	Valid
X1.5	0,950	0,3	Valid
X1.6	0,919	0,3	Valid
X1.7	0,953	0,3	Valid
X1.8	0,915	0,3	Valid
X1.9	0,915	0,3	Valid
X1.10	0,915	0,3	Valid
X1.11	0,883	0,3	Valid
X2.1	0,749	0,3	Valid
X2.2	0,656	0,3	Valid
X2.3	0,848	0,3	Valid
X2.4	0,885	0,3	Valid
X2.5	0,863	0,3	Valid
X2.6	0,903	0,3	Valid
X2.7	0,917	0,3	Valid
X2.8	0,740	0,3	Valid
X3.1	0,933	0,3	Valid
X3.2	0,967	0,3	Valid
X3.3	0,841	0,3	Valid
Y1	0,650	0,3	Valid
Y2	0,519	0,3	Valid
Y3	0,763	0,3	Valid
Y4	0,687	0,3	Valid
Y5	0,845	0,3	Valid

Sumber: data diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima karena memiliki *Cronbach's Alpha If Item Deleted* dan *Alpha Cronbach* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Koefisien Determinasi

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 maka semakin

lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Syarat	Keterangan
X1.1	0,977	0,976	0,6	Reliabel
X1.2	0,974		0,6	Reliabel
X1.3	0,975		0,6	Reliabel
X1.4	0,974		0,6	Reliabel
X1.5	0,972		0,6	Reliabel
X1.6	0,973		0,6	Reliabel
X1.7	0,972		0,6	Reliabel
X1.8	0,973		0,6	Reliabel
X1.9	0,973		0,6	Reliabel
X1.10	0,973		0,6	Reliabel
X1.11	0,975		0,6	Reliabel
X2.1	0,929	0,932	0,6	Reliabel
X2.2	0,936		0,6	Reliabel
X2.3	0,922		0,6	Reliabel
X2.4	0,917		0,6	Reliabel
X2.5	0,919		0,6	Reliabel
X2.6	0,915		0,6	Reliabel
X2.7	0,914		0,6	Reliabel
X2.8	0,930	0,6	Reliabel	
X3.1	0,824	0,899	0,6	Reliabel
X3.2	0,763		0,6	Reliabel
X3.3	0,940		0,6	Reliabel
Y1	0,967	0,730	0,6	Reliabel
Y2	0,967		0,6	Reliabel
Y3	0,965		0,6	Reliabel
Y4	0,965		0,6	Reliabel
Y5	0,965		0,6	Reliabel

Sumber: data diolah

Nilai *R Square* sebesar 0,719 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh sebab lain di luar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R^2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat).

Analisis Regresi Berganda

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Beta	Sig
Konstanta	1,018				
X1	0,098	2,169	2,035	0,204	0,037
X2	0,168	2,871	2,035	0,301	0,007

X3	0,789	5,954	2,035	0,613	0,000
Konstanta = 1,018			$F_{hitung} = 28,148$		
Multiple R = 0,848			$F_{tabel} = 3,28$		
$R^2 = 0,719$			$Sig = 0,000$		

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,018 + 0,098 X_1 + 0,168 X_2 + 0,789 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut ini. Jika variabel supervisi kepala sekolah meningkat dengan asumsi etos kerja dan pengalaman mengajar tetap, maka kinerja guru juga akan meningkat. Jika variabel etos kerja meningkat dengan asumsi variabel supervisi kepala sekolah dan pengalaman mengajar tetap, maka kinerja guru juga akan meningkat. Jika variabel pengalaman mengajar meningkat dengan asumsi variabel supervisi kepala sekolah dan etos kerja tetap, maka kinerja guru juga akan meningkat

Karena skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan nilai konstanta adalah 1,018 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel supervisi kepala sekolah (X1), etos kerja (X2) dan pengalaman mengajar (X3) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau kinerja guru (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis I: Uji F Secara Simultan

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menunjukkan F_{hitung} sebesar 28,148 dan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - K = 37 - 3 = 34$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (28,148) > F_{tabel}$

(3,28) sehingga hipotesis pertama yang mengatakan supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis II Uji t Secara Parsial

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari supervisi kepala sekolah (X1), etos kerja (X2) dan pengalaman mengajar (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) Pada MTSN 3 Tapin, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5% dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df = n - K - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$ maka didapat nilai t_{tabel} 2,035. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka pengaruhnya signifikan. Selain itu, juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 3 menunjukkan t_{hitung} (2,169) $> t_{tabel}$ (2,035), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Supervisi Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada MTSN 3 Tapin.

Pengaruh Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Etos kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y). dimana t_{hitung} (2,871) $> t_{tabel}$ (2,035), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial etos kerja (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja guru (Y) pada MTSN 3 Tapin.

Pengaruh Variabel Pengalaman Mengajar (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengalaman mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y). dimana t_{hitung} (2,871) $> t_{tabel}$ (5,954), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial pengalaman

mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap kinerja guru (Y) pada MTSN 3 Tapin dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin adalah benar atau teruji.

Uji Hipotesis III Variabel Yang Bepengaruh Dominan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar (X3) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru MTsN 3 Tapin karena memiliki nilai Beta (*Beta Coefficient*) 0,613 > nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel bebas Supervisi Kepala Sekolah (X1) 0,204 > Etos Kerja (X2) 0,301, maka hipotesis ketiga yang mengatakan diantara Supervisi Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Pengalaman Mengajar yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru MTsN 3 Tapin adalah Supervisi Kepala Sekolah benar atau teruji.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Pengalaman Mengajar secara simultan terhadap Kinerja Guru

Supervisi Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Guru (Y) akan berprestasi jika didukung supervisi kepala sekolah yang baik, etos kerja siswa serta pengalaman mengajar yang baik. Kedepannya supervisi kepala sekolah agar sesering mungkin dilakukan dan selalu disempatkan Kepala Sekolah, semua guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena dengan etos kerja guru akan menjadi bekerja serius dengan baik dan menganggap kerja adalah sebagai ibadah serta pengalaman mengajar juga harus ditingkatkan bagi guru yang baru bisa belajar dengan yang sudah senior dan yang senior membagikan pengalamannya serta semua guru harus terus belajar dengan pengalaman yang di dapatkannya.

Temuan penelitian ini merupakan temuan baru karena pada penelitian terdahulu tidak ada penelitian yang membuktikan kinerja guru yang di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Pengalaman Mengajar Secara Parsial terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lastriyani (2013) tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru. Temuan penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, kompensasi dan kinerja mengajar guru telah terlaksana dengan baik; Supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan; kompensasi memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan menunjukkan hubungan yang signifikan; Supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja mengajar guru, dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah jawaban responden yang dominan menjawab setuju apabila, Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu menghadiri rapat atau pertemuan profesional. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu mendiskusikan metode metode metode dan teknik teknik rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu membimbing guru guru dalam penyusunan program semester, dan program satuan pembelajaran. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu membimbing guru guru dalam memilih dan menilai buku buku untuk perpustakaan sekolah dan buku buku

pelajaran bagi murid murid. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu membimbing guru guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi pendidikan proses belajar mengajar. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu melakukan kunjungan kelas atau class room visitation dalam rangka supervisi klinis. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu mengadakan kunjungan obserfasi atau obervation visit bagi guru guru demi perbaikan cara mengajarnya. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu mengadakan pertemuan pertemuan individual dengan guru guru tentang masalah masalah yang mereka hadapi atau kesulitan kesulitan yang mereka alami. Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya dan Kepala sekolah MTsN 3 Tapin selalu berwawancara dengan orang tua dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal yang mengenai pendidikan anak anak mereka.

Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Guru

Etos Kerja semua guru sangat diharapkan karena dengan etos kerja yang tertanam pada jiwa guru maka guru akan dapat dengan sungguh-sungguh bekerja di sekolah sebagai pengajar yang merupakan kebanggaan guru dan nilai ibadah guru dalam bekerja.

Tabel 1 menunjukkan jawaban responden variabel etos kerja yang dominan menjawab setuju. Guru MTsN 3 Tapin menganggap kerja adalah aktualisasi, pengembangan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Guru MTsN 3 Tapin menganggap pekerjaan adalah amanah dan akan bekerja penuh tanggung jawab. Guru MTsN 3 Tapin menganggap pekerjaan adalah panggilan dengan bekerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3K (kebenaran, kebaikan, dan keadilan). Guru MTsN 3 Tapin menganggap pekerjaan adalah seni dengan bekerja cerdas penuh kreativitas apapun pekerjaan kita, seorang guru pun,

adalah seni. Guru MTsN 3 Tapin menganggap kerja adalah suatu kehormatan dan akan bekerja tekun penuh keunggulan. Guru MTsN 3 Tapin menganggap kerja adalah rahmat dan akan bekerja tulus penuh syukur. Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Guru MTsN 3 Tapin menganggap kerja adalah ibadah akan bekerja serius penuh kecintaan dan Guru MTsN 3 Tapin menganggap kerja adalah pelayanan akan bekerja dengan kerendahan hati.

Pengalaman Mengajar Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

Guru MTSN 3 Tapin karena memiliki nilai $t_{hitung} 5,954 > t_{tabel} 2,035$, Pengalaman Mengajar harus terus ditingkatkan, guru harus terus mau belajar dengan pengalamannya jika pengalaman tidak baik dijadikan pelajaran agar tidak terulang dan lebih baik lagi di masa mendatang, guru senior pada sekolah harus tetap ada dan ada regenerasi yang melanjutkan agar pengalaman mengajar dapat terus dibagikan..

Temuan penelitian ini penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chadijah 2020 yaitu pengaruh pengalaman mengajar dan kreativitas terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Maju Telaga Jernih Secanggung Kabupaten Langkat, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar dan kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Maju Telaga Jernih Secanggung Kab. Langkat.

Berdasarkan Tabel 1, frekuensi jawaban dari responden penelitian atas jawaban pertanyaan variabel pengalaman mengajar jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju yaitu X3.1 sebanyak 37,8% dan X3.2 sebanyak 37,8%, sedangkan setuju X3.3 sebanyak 59,5%. Guru MTsN 3 Tapin mendapatkan pengalaman kerja atas dasar pendidikan dan peningkatan pendidikan yang diikutinya. Guru MTsN 3 Tapin mendapatkan pengalaman kerja dengan mengikuti supervisi kepala sekolah.

Pengalaman Mengajar berpengaruh dominan terhadap terhadap Kinerja Guru MTSN 3 Tapin.

Pengalaman mengajar merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja guru MTSN 3 Tapin karena memiliki nilai beta paling besar dari variabel lainnya.

Pengalaman mengajar menjadi faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru karena pengalaman merupakan pelajaran terbaik dalam meningkatkan kinerja seorang guru, guru harus belajar dari pengalamannya setiap hari dan terus melakukan perbaikan mengajar di keesokan harinya agar kinerja guru terus menjadi baik.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) secara simultan supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin; (2) secara parsial supervisi kepala sekolah, etos kerja dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTsN 3 Tapin; dan (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru MTsN 3 Tapin adalah pengalaman mengajar.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, hendaknya supervisi kepala sekolah dilakukan setiap saat walaupun banyaknya koordinasi dan agenda rapat yang dilakukan dan jarak tempuh yang jauh seperti dengan pantauan CCTV atau dengan media elektronik lainnya. Selanjutnya, hendaknya etos kerja dimiliki semua pegawai agar guru dapat bekerja dengan baik. Terakhir, hendaknya guru senior yang memiliki pengalaman mengajar membimbing kepada guru lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aprida Y., Fitria H. dan Nurkhalis. 2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(2).

- Arifin, Z. 2000. *Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur)*, Cetakan Kedelapan. Rosda Karya. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asf J., dan Mustofa, S. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar-Ruzz. Media. Jogjakarta.
- Barizi, A. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Bernadip, S.I. 2002. *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Andi. Yogyakarta.
- Biggs J.B. 2001. *Student Approach to learning And Studying*. Redfort House, Australia.
- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Djamarah, S.B. .2006. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Lastriyani, I. 2013. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 17(1).
- Ivie, S.D. 2001. *Ausubel Learning Theory: An Approach to Teaching Higher Order Thinking Skills* (Education Psychologist David Paul Ausubel).
- Malthis, R.L., dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang, R.A. 2017. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3).
- Ngalim, 2008. *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah
- Priansa, D.J. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta. Bandung.

- Purwanto .2012. *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sahaertian, P.A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*. Rineka. Cipta, Jakarta .
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Chadijah, S. 2020. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Maju Telaga Jernih Secanggung Kabupaten Langkat. Tesis. Universitas Islam Sumatra Utara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Supriyanto, A.S., dan Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia*. UIN Maliki Press. Malang
- Swasta dan Sukotjo. 2011. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi 3. Liberty Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 .a) tentang Guru dan Dosen.