



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJA TIM TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SEKECAMATAN BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR

Hafrizal¹, Fadly Azhar², Erni³

¹SDN 028 Serusa, Rokan Hilir, Indonesia

^{2,3}Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

¹hafrizal7830@grad.unri.ac.id, ²fadly.azhar@lecturer.unri.ac.id, ³erni@lecturer.unri.ac.id

ABSTRAK

Pentingnya kinerja seorang guru akan memberikan dampak yang signifikan terhadap tujuan pada suatu sekolah dalam meningkatkan *output* dari pendidikan yang telah diberikan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang diberikan kepada 104 orang guru yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuisioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Berdasarkan hasil penelitian pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat. Dengan meningkatnya kinerja guru tentu akan berdampak pada pencapaian tujuan yang ditentukan sebelumnya, banyak pekerjaan dan perencanaan sekolah yang tercapai dan yang selesai tepat waktu. Kerja tim sangat erat kaitannya terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kerja tim akan menunjang kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu kerja tim merupakan hal penting untuk diperhatikan di dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *pengalaman kerja, kerja tim, kinerja guru*

THE EFFECT OF THE WORKING EXPERIENCE AND TEAMWORK ON THE TEACHERS' PERFORMANCE AT THE PUBLIC ELEMENTARY SCHOOLS IN KECAMATAN BANGKO, KABUPATEN ROKAN HILIR

ABSTRACT

The importance of teachers' performance will have a significant impact on the goals of a school in increasing the output of the education that has been given. This research was descriptive quantitative research. The data were collected through a questionnaire which was given to 104 teachers who were randomly selected as the samples by using the simple random sampling method. In this research, the respondents gave responses to the questionnaire in the form of a Likert scale. Then, the data were analyzed by multiple linear regression and data processing using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Based on the results of this research, the working experience influenced the teachers' performance, meaning that the better the work experience, the better the teachers' performance in carrying out their duties. Thus, working experience was an important variable to consider in order that the teachers' performance increased. As a result, it certainly had an impact on achieving predetermined goals; a lot of work and school planning were accomplished and completed on time. In addition, teamwork was very closely related to the teachers' performance, meaning that the better the teamwork, the better the teachers' performance was. Therefore, teamwork was an important thing to consider in improving the teachers' performance.

Keywords: *work experience, teamwork, teachers' performance*

Submitted	Accepted	Published
10 Desember 2021	17 Januari 2022	29 Januari 2022

Citation	:	Hafrizal., Azhar, F., & Erni. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(1), 242-250. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8646 .
-----------------	---	--

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kualitas pendidikan (Hasibuan, 2012). Pentingnya

kinerja seorang guru akan memberikan dampak yang signifikan terhadap tujuan pada suatu sekolah dalam meningkatkan *output* dari pendidikan yang telah diberikan (Harahap, dan Silvianita, 2016). Kinerja merupakan proses

keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan (Fahmi, 2016). Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Dharma (2011). Kinerja guru merupakan proses kegiatan yang telah dilaksanakan dan atau akan dilakukan oleh guru sesuai profesinya (Djamarah, 2017). Kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2013). Dari berbagai definisi tentang kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, meskipun terdapat perbedaan akan tetapi pada dasarnya memiliki kesamaan antara satu dengan yang lainnya (Kasmir, 2016). Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja (Depdiknas, 2008).

Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah diantaranya adalah dengan melengkapi sarana dan prasarana, peningkatan kemampuan teknis guru melalui pendidikan dan pelatihan, memberikan kesempatan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, pemberian tunjangan profesi dan beasiswa bagi guru berprestasi untuk melanjutkan studi baik didalam atau luar negeri (Kunandar, 2011). Dengan adanya kebijakan dari pemerintah terhadap guru, diharapkan guru mampu meningkatkan kualitas mengajar dan berdampak pada meningkatnya kinerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik (Suharsaputra, 2011). Untuk melihat kinerja seorang guru erat kaitannya dengan pengetahuan guru atas rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) (Kusuma, 2018).

Berdasarkan observasi lapangan di SD Negeri Se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir maka ditemukan jumlah guru yang menyerahkan RPP dari yang tepat waktu dari kurun waktu 2016 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan, ini terlihat dari tahun 2016, persentase guru tepat waktu mencapai 85%,

sedangkan sampai dengan tahun 2020, turun menjadi 60%. Sementara persentase jumlah guru yang menyerahkan RPP tidak tepat waktu mengalami peningkatan, ini terlihat pada tahun 2016 persentase guru tidak tepat waktu sebesar 15%, dan pada tahun 2020 mencapai 40%. Hal ini menunjukkan bahwa guru mengalami penurunan kinerja dalam hal penyerahan RPP.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah dasar dan pengawas di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, bahwa kinerja guru yang berada di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir saat ini belum maksimal. Ini terlihat dari hasil kerja tidak tercapai dengan baik karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal, diantaranya adalah: guru kurang serius dalam menyusun kelengkapan administrasi sekolah yang merupakan kewajiban bagi seorang guru yaitu silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang mencapai 40%; pengelolaan kelas yang kurang sehingga membuat suasana belajar tidak kondusif yang mencapai 45%. Hal ini terlihat dari suasana kelas yang ribut dan banyak siswa yang justru sibuk mengobrol tidak memperhatikan materi yang diberikan guru mencapai 39%; kebanyakan guru menggunakan metode ceramah tanpa memvariasikan dengan metode yang lain sehingga para siswa kurang memperhatikan materi yang diajarkan mencapai 41%; Guru jarang memberikan evaluasi berupa soal latihan kepada siswa sehingga guru kurang mengetahui tingkat pemahaman yang diserap oleh siswa.

Guru merupakan sosok penting dalam pelaksanaan pendidikan (Yunus, 2016). Melalui peran guru, peserta didik mendapatkan pembelajaran serta bimbingan untuk mengembangkan dirinya. Keberadaan guru tidak terlepas dari pengaruh faktor yang secara tidak langsung ikut mempengaruhi kinerja guru (Handoko, 2013). Beberapa penelitian terdahulu tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya dilakukan oleh Simatupang (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa untuk meningkatkan hasil pekerjaan seseorang dan memberikan dampak pada kinerjanya dibutuhkan pengalaman kerja serta kerja tim yang baik.

Kemudian penelitian dilakukan oleh Harlina (2019) menemukan bahwa baik tidaknya kinerja seorang guru dapat ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja guru adalah pengalaman kerja. Ratnasih (2019) dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa dari hasil analisis terbukti pengalaman kerja memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, di antaranya: 1) pengalaman kerja dan 2) kerja tim. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kerja tim merupakan faktor yang dapat menentukan baik tidaknya kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, secara teori, dapat dijelaskan bahwa semakin banyak pengalaman mengajar guru maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Ijaiya dalam Adeyemi (2018) bahwa pengalaman bisa meningkatkan keterampilan mengajar guru secara terus menerus dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, Roza (2016) mengemukakan sebuah pendapat yang mengatakan bahwa, semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang hanya beberapa tahun mengabdikan (Hadiyanto, 2014).

Pengalaman kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang paling banyak adalah 10-15 tahun. Akan tetapi pada kenyataannya guru yang telah lama bekerja kurang mampu memaksimalkan pengalamannya (Mangkuprawira, dan Hubeis, 2017). Tentu hal ini harus diperhatikan pihak sekolah apabila hendak meningkatkan kinerja guru. Karena selain tingkat pendidikan seseorang, pengalaman kerja tentu akan mempengaruhi pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta kinerja guru tersebut (Mangkunegara, 2012).

Selain pengalaman kerja, kerja tim juga dapat menentukan kinerja seseorang. Karena bekerja secara tim lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, hal

ini dikarenakan dengan adanya tim, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan pekerjaan secara individual (Griffin, 2014). Kerja tim merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan (Manullang, 2014). Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandelaki (2018) bahwa kerja tim ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Angelo (2014), "kerja tim merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama". Menurut Amirullah (2015), "kerja tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan".

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di beberapa SD Negeri Se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir mengindikasikan bahwa kerja tim yang terbentuk kurang efektif, hal ini dapat dilihat masih banyak dalam satu tim yang tidak kompak dalam melaksanakan tugas yakni sebesar (25%), ada guru yang tidak memiliki satu pendapat dengan rekan kerja timnya (52%), masih ada guru yang kurang aktif dalam satu tim, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan (67%). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basir (2015) yang menemukan bahwa seorang guru dengan kerja tim yang baik dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, sebaliknya guru yang tidak dapat terjalin kerja sama dengan baik, kurang mendukung peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas. Dan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatmawati (2020) menemukan bahwa tim yang mampu bekerja secara baik mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dilihat bahwa, kinerja guru mempengaruhi proses dan hasil belajar. Kinerja guru secara tidak langsung dibentuk oleh pengalaman mengajar. Semakin

banyak pengalaman mengajar maka semakin baik juga pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, semakin baik kerja tim yang terbentuk maka semakin baik juga pengalaman yang didapatkan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap SDN yang ada di Kelurahan Bagan Barat Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 141 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi sehingga diperoleh sampel 104 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kinerja. Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2015).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 25.00 for windows*

(Sugiyono, 2015). Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi supervisi kepala sekolah, disiplin guru dan kinerja berdasarkan deskriptif. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji t Hitung Koefisien antara Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.282	5.737		0.572	0.568
Pengalaman Kerja	0.708	0.158	0.486	9.521	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai konstanta $a = 3.282$ dan $b=0.708$, persamaan regresi yang terbentuk menjadi $Y = 3.282 + 0.708 X_1$. Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 3.282 maknanya adalah jika Pengalaman Kerja guru sama dengan nol, maka nilai Kinerja Guru guru adalah sebesar 3.282. Koefisien regresi (b) sebesar 0.708 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Pengalaman Kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0.708 satu satuan.

Pada Tabel 1 diketahui besarnya nilai $t_{hitung} = 9.521$ dan nilai $sig=0.000$. Besarnya nilai t_{tabel} dengan banyak data $n=104$, variabel $k=2$, $df=n-k$, diperoleh $t_{tabel}=1.98$. maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig 0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,465	6,37985

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Dari Tabel 2 terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 0.686 dengan tafsiran sedang. Selanjutnya besarnya nilai R Square (r^2) sebesar 0.471. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru guru diperoleh sebesar 47.1%. Sisanya 52.9% ditentukan oleh faktor lain yang

tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) berada pada level rendah. Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagaimana dalam Tabel 3.

Tabel 3. Uji t Hitung Koefisien antara Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,605	7,138		,925	,357
	Kerja Tim	,681	,132	,426	8,108	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 3, diperoleh nilai konstanta $a = 6.605$ dan $b = 0.681$. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 6.605 + 0.681X_1$. Makna dari persamaan regresi tersebut yaitu besarnya nilai

konstanta (a) sebesar 6.605 mengandung arti bahwa jika Kerja Tim guru sama dengan nol, maka Kinerja Guru guru adalah sebesar 6,605. Koefisien regresi (b) sebesar 0.681 mengandung

arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Kerja Tim, maka akan diikuti pula dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0.681 satu satuan.

Pada Tabel 3 tersebut diketahui besarnya nilai $t_{hitung} = 8.108$ dan $sig = 0.000$. Besarnya nilai t_{tabel} dengan banyak sampel $n=104$, variabel $k=2$, $df=n-k$, diperoleh $t_{tabel}=1.98$. maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kerja Tim (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Selanjutnya besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Variabel Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,386	6,83707

a. Predictors: (Constant), Kerja Tim

Pada Tabel 4 terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel Kerja Tim terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 0.626 dengan tafsiran sedang. Selanjutnya besarnya nilai R Square (r^2) sebesar 0.392. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Guru guru diperoleh sebesar 39.2%. Sisanya 61.8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam

penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) berada pada level rendah. Pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Uji t Hitung Koefisien antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,453	6,576		2,198	,030
	Pengalaman Kerja	,646	,208	,484	5,108	,000
	Kerja Tim	,503	,162	,295	3,109	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 5 diperoleh nilai nilai konstanta (a)=14.453, $b_1=0.646$, dan $b_2=0.503$. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 0.646X_1 + 0.503 X_2$. Makna dari persamaan regresi tersebut, yaitu besarnya nilai konstanta (a) sebesar 14.453 mengandung arti bahwa jika Pengalaman Kerja dan Kerja Tim guru sama dengan nol, maka Kinerja Guru guru adalah sebesar 14.453.

Koefisien regresi Pengalaman Kerja (b_1) sebesar 0.646 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Pengalaman Kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Guru sebesar 0.646 satu satuan dengan asumsi variabel Kerja Tim tetap. Koefisien regresi Kerja Tim (b_2) sebesar 0.503 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Kerja Tim, maka akan diikuti pula

dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0.503 satu satuan dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja tetap. Kemudian uji F antara Pengalaman

Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) terlihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji F Hitung Koefisien antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4051,906	2	2025,953	54,003	,000 ^b
	Residual	3789,085	101	37,516		
	Total	7840,990	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kerja Tim, Pengalaman Kerja

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai $F_{hitung} = 54.003$ dan nilai signifikan = 0.000. Besarnya nilai F_{tabel} dengan jumlah sampel $n=104$, variabel $k=3$, $df1=k-1$, $df2 = n - k$ diperoleh $F_{tabel} = 2.70$. maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 . Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kerja Tim (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,507	6,12501

a. Predictors: (Constant), Kerja Tim, Pengalaman Kerja

Pada tabel 7 diperoleh nilai r square (r^2) sebesar 0.517. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan kerja tim terhadap kinerja guru guru diperoleh sebesar 51.7%. Sisanya sebesar 48.2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan demikian, besarnya pengaruh antara variabel pengalaman kerja (X_1) dan kerja tim (X_2) terhadap kinerja guru (Y) berada pada level sedang.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat. Dengan meningkatnya kinerja guru tentu akan berdampak pada pencapaian tujuan yang ditentukan sebelumnya, banyak pekerjaan

dan perencanaan sekolah yang tercapai dan yang selesai tepat waktu.

Kerja tim sangat erat kaitannya terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kerja tim akan menunjang kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu kerja tim merupakan hal penting untuk diperhatikan di dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kerja tim yang baik tentu akan berdampak pada bagaimana kepala sekolah merencanakan program sekolah secara efektif dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pengalaman kerja dan kerja tim memberi pengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pengalaman kerja kerja tim maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja dan kerja tim merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: 1) Guru di lingkungan SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang memiliki pengalaman lebih baik agar meningkatkan sikap peduli terhadap tugas yang diberikan dengan cara selalu menampilkan yang terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai guru. 2) Guru masing-masing SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir perlu memperbaiki kerja tim agar mampu terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. 3) Guru di lingkungan SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir agar dapat meningkatkan kinerjanya agar selalu bersikap profesionalitas dalam mengajar. Tidak mudah terbawa emosi dan selalu berfikir positif terhadap setiap masalah yang terjadi. 4) Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim terhadap Kinerja Guru guru, Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Guru guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Adeyemi. (2018). Teachers' Teaching Experience and Students' Learning Outcomes in

Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Asian Journal of Onformation Teachnology*, 7 (5), 201-209.

- Basir, M. (2015). Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SMP. *Journal of EST*, 1(2), 20-35.
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Dharma, S. (2011). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Djamarah, S. B. (2017). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fahmi, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 (2), 121-140.
- Fatmawati, E. (2020). Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 14 (2), 40-55.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R. W. (2014). *Manajemen, Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyanto. (2014). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, R. A. M., dan Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management*. 3(2), 19-56.
- Harlina, Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap. Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7 (1), 55-70.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Kusuma. (2018). Peranan Tim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3 (4), 60-75.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika ADITAMA.
- Mangkuprawira, dan Hubeis. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2014). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*, 6(5), 35-46.
- Rachmawati, T., dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Ratnasih, P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 112-125.
- Roza, J. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal al fikrah*, IV(2), 70-85.
- Simatupang, F. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 25-35.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2011). *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Yunus, dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru (Studi Pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi). *Journal Ad'ministrare*, 3(2), 23-45.