

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SARANA-PRASARANA TERHADAP  
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SATARMESE  
KABUPATEN MANGGARAI**

*Emiliana Rosales*

*Bintang R. Simbolon*  
*bintang.simbolon@uki.ac.id*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan sarana-prasarana sekolah dasar terhadap kinerja guru, yang berlokasi di Kecamatan Satrmese Kabupaten Manggarai. Yang diteliti adalah seluruh sekolah dasar yang berada di Kecamatan Satarmese yang berjumlah tiga puluh sekolah.

Instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, dimana yang menjadi responden untuk variabel kinerja guru adalah kepala sekolah, responden untuk variabel kepemimpinan adalah pengawas, dan responden untuk variabel fasilitas sarana-prasarana adalah kepala sekolah. Untuk melengkapi data tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pengawas sekolah dasar. Analisis data menggunakan statistic deskriptif, analisis korelasi dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan memengaruhi kinerja guru, (2) Sarana prasarana memengaruhi kinerja guru, (3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan dengan sarana Prasarana. Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 1,544 sedangkan sarana Prasarana memiliki koefisien regresi sebesar 0,152 namun tidak signifikan.

Kesimpulannya kinerja guru dan kepemimpinan relatif rendah, sedangkan sarana prasarana relatif sedang. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru lebih besar, dibandingkan dengan sarana prasarana. Hal ini berarti bahwa faktor Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini kepemimpinan itu sendiri mempunyai peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kualitas SDM dari seorang pemimpin harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan.

*Kata kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Sarana Prasarana*

*Pengaruh Kepemimpinan Dan Sarana-Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Satarmese Kabupaten Manggarai*

*Abstract*

*This research aimed to analyze the correlation between leadership, and facilities to the performance of teachers, which is located in Satarmese, Manggarai Regency. The study is conducted at all thirty primary schools in Satarmese.*

*Instruments in this research take a form of questionnaire, where principal as respondent to the variable of teacher performance, supervisors as respondent to the variable of leadership and principal as respondent to the variable of infrastructure. Researcher conducted interviews with primary school supervisors to complete the data. Data analyses were descriptive statistic, correlation analysis, and regression analysis.*

*The results of research indicate that: (1) Leadership affects teacher performance. (2)Infrastructure affects teacher performance (3) Leadership influence to the performance of teachers is bigger than infrastructure influence. Leadership has a regression coefficient of 1.544, while infrastructures not have significant value of regression coefficient, which is have value of 0,152.*

*The conclusion of research explain that leadership and teacher performance were relatively low, while infrastructure was relatively in average. Leadership influence to the performance of teachers is bigger than infrastructures. This means that the human resource factor, which in this cases the leadership itself, has a most important role in affecting the performance of teachers. Therefore, the human resourcequality of a leader should be improved.*

*Keyword: Performance, Leadership, Infrastructure*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan suatu provinsi yang kualitas pendidikannya masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini kerap kali dimuat dalam tulisan-tulisan atau opini yang ada dalam majalah pendidikan ataupun audio visual seperti radio dan televisi. Menurut Dewan Pengawas Pendidikan Propivinsi Nusa Tenggara Timur ada lima persoalan yang membuat kondisi pendidikan semakin merosot. Yaitu manajemen pendidikan yang lemah, manajemen sekolah yang lemah, delapan standar pendidikan nasional tidak maksimal dijalankan, komitmen pemerintah daerah maupun kabupaten/kota belum optimal dan peran serta masyarakat rendah (Pos Kupang, 03 Maret 2016).

Untuk mengatasi hal ini pemerintah mengadakan berbagai program salah satunya mendatangkan guru-guru yang berasal dari propivinsi lain untuk mengajar di beberapa sekolah yang berada di Nusa Tenggara Timur. Yang menjadi pertanyaannya adalah, kenapa harus mendatangkan guru dari luar. Sementara putra-putri daerah di NTT sendiri banyak yang menjadi penganggur setelah menyelesaikan studinya sebagai guru. Apakah kualitas guru di NTT rendah.

Keadaan seperti ini tentunya menjadi tantangan bagi masyarakat NTT, terutama universitas yang menghasilkan tenaga guru dan juga guru yang sudah atau belum mengajar. Jangan sampai tulisan Albertin, salah satu guru yang mengajar di SMA Setia Bakti Ruteng yang diberi judul ‘sarjana paksa diri’ sebagai kepanjangan dari SPd dalam sebuah artikel, benar adanya. Tulisan biasa, namun ternyata bagaikan bom yang meledak dan menggugat kemapanan banyak pihak. Meski lebih banyak yang memberi apresiasi terhadap tulisan itu. Berbagai apresiasi yang muncul hampir senada dengan pendapat beberapa orang pengawas sekolah di kecamatan Satarmese yang mengatakan bahwa kinerja guru di beberapa sekolah dasar yang menjadi wilayah kerja mereka sangat rendah. Berikut ini merupakan profil pemenuhan standar nasional pendidikan di Kabupaten Manggarai yang merupakan salah satu kabupaten di provinsi Nusa Tenggara Timur.

**Tabel 1.1 Profil Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan SD**

	Kab Manggarai	Prov	Nas
Rata-rata	6.60	7.37	5.94
Standar Kompetensi Lulusan	4.37	0.30	4.47
Standar Isi	6.54	7.08	5.81
Standar Proses	6.49	6.59	5.67
Standar Penilaian	7.31	4.94	6.73
Standar PTK	7.61	6.56	6.66
Standar Pengelolaan	7.25	6.37	6.86

Sumber: Dinas PPO Kab. Manggarai

Standar kompetensi lulusan di kabupaten Manggarai sebagaimana yang tertera dalam tabel 1.1 masih rendah jika dibandingkan dengan standar kompetensi lulusan secara nasional, dengan nilai 4,37.

Berikut ini juga dapat kita lihat rata-rata nilai UN dan persentase lulusan Sekolah dasar di Kecamatan Satarmese yang berada di Kabupaten Manggarai.

**Tabel 1.2 Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Persentase Kelulusan SD**

No	Mata pelajaran	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1	B. Indonesia	7,17	6,51	6,47
2	IPA	5,31	6,37	6,23
3	IPS	7,83	7,64	7,38
	Rata-rata	6,77	6,84	6,70
	Persentase lulusan	80,36	80,41	80,43

*Sumber: UPTD Kecamatan satarmese*

Dari tabel 1.2, dapat dilihat bahwa prestasi siswa di Kecamatan Satarmese belum mengalami peningkatan. Ditunjukkan dengan rata-rata nilai ujian yang diperoleh, meskipun persentase kelulusan meningkat. Bapak Adri Parles, seorang pengawas Sekolah Dasar di Kecamatan Satarmese, mengatakan “yang akan kita dapatkan jika kinerja guru baik adalah prestasi hasil belajar siswa yang baik, dan minat masyarakat untuk mendaftarkan anak-anak mereka di sekolah yang prestasi siswanya baik, akan meningkat.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa siswa berprestasi atau tidak, ada hubungannya dengan kinerja guru karena gurulah yang berhadapan langsung dengan siswa. Adapun kinerja guru jelas dipengaruhi oleh kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan guru. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan, bisa juga menjadi faktor pendukung. Hal ini didukung oleh pernyataan dari wakil presiden Jusuf Kalla, bahwa ada tiga hal yang sangat memengaruhi pendidikan di setiap negara, yakni kualitas guru, ketersediaan fasilitas dan sistem yang baik. (Kompas, 27 Mei 2016).

Dari hasil observasi awal, terlihat beberapa sekolah di kecamatan Satarmese belum memiliki sarana prasarana yang memadai seperti perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Selain itu, adapula sekolah yang sarana prasarananya banyak mengalami kerusakan.

Berdasarkan pengamatan saat melakukan observasi awal, ada beberapa Kepala Sekolah yang jarang hadir untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar di sekolah. Hasil pengamatan ini juga mendapat tanggapan dari koordinator pengawas kabupaten Manggarai, Bapak Kosmas Takung, bahwa memang banyak kepala sekolah yang kurang mampu menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah. Salah satu penyebabnya adalah sistem otonomi daerah, dimana Kepala Sekolah yang dipilih oleh Bupati yang ketika dalam proses rekrutmen belum memiliki SIM, yakni sertifikat kelayakan menjadi kepala sekolah dan NUKS (Nomor Unik Kepala Sekolah) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan melalui LP2KS (Lembaga Penyiapan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah) di Solo. Selain itu Kepala Sekolah terpilih tempat tinggalnya jauh dari sekolah sehingga beberapa kepala sekolah yang terpilih jarang mengikuti kegiatan di sekolah. Hal lain yang terjadi adalah pelatihan-pelatihan kepemimpinan atau kegiatan pembinaan kepala sekolah pun, hampir tak pernah dilakukan. Hal ini tentu saja akan berdampak buruk apabila tidak diatasi secepat mungkin. Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, maka penelitian ini akan melihat pengaruh kepemimpinan dan sarana prasarana sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Satarmese.

## **2. Perumusan Masalah**

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai?
- b. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai?
- c. Apakah kepemimpinan dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai?

## **3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai.
- b. Untuk mengetahui sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai.
- c. Untuk mengetahui kepemimpinan dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Satarmese kabupaten Manggarai.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Guru**

Menurut Priansa (2014:79) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Tampak dari tugas dan tanggung jawabnya menjalankan amanah profesinya serta moral yang dimilikinya. Hasil kerja yang dicapai guru tentunya tidak terlepas dari perilaku guru. Wujud perilaku guru yang dimaksudkan adalah cara tindak guru yang didasarkan pada tugas-tugas guru.

Supardi (2013:54), mengatakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu kegiatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kompri (2015:132) Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pemahaman ini merujuk bahwa kinerja guru bukan hanya melihat hasil akhir, melainkan bagaimana proses untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Hal ini juga tertera dalam Permendiknas No. 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, yang mulai diberlakukan secara efektif sejak 1 Januari 2013. Bahwa penilaian kinerja guru didasarkan pada penilaian empat domain kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional seperti yang diamanatkan oleh

Permendiknas No. 16 tahun 2007 mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru.

## **2. Kepemimpinan**

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2011:440) mengatakan bahwa, *“Leadership as the process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goals”*. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasional yang relevan.

Schermerhorn (2010:434), *“Leadership is the process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks.”* mendefinisikan kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas penting.

Achua dan Lussier (2010:6), *“Leadership is the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change”*. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi para pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan. Robins dan Judge (2011:49) Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Wirawan (2013:7), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. Hal ini juga hampir senada dengan pendapat M.Chemes yang dikutip oleh wayne dan Miskel (2013:635) Kepemimpinan merupakan Proses pengaruh sosial tatkala seseorang mampu merangsang pertolongan dan dukungan orang-orang lain demi mewujudkan tugas bersama. Kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi dan juga interaksi untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang disengaja dari seseorang terhadap orang lain untuk dapat mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan mengarahkan untuk melakukan sesuatu di dalam organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun kualifikasi dan kompetensi yang seyogyanya dimiliki oleh seorang pemimpin di sekolah, mengacu pada permendiknas nomor 28 tahun 2010 dan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 adalah sebagai berikut: (1) Kepribadian dan social, (2) Managerial, (3) Kewirausahaan.

## **3. Sarana Prasarana**

Sarana pendidikan merupakan segala sarana fisik yang mendukung kegiatan pendidikan. Suryobroto (dalam Kompri, 2015:114). Sarana mencakup alat yang terlihat secara kasat mata yang mendukung aktivitas pendidikan.

Ismaya (2015:123) Sarana merupakan perlengkapan yang sifatnya dapat digunakan secara langsung. Dalam kaitan dengan pendidikan di sekolah, sarana merupakan perlengkapan yang mendukung dan berhubungan langsung dengan proses pembelajaran.

Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah (Permendiknas No. 24 tahun 2007). Selanjutnya, dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot,

peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana pendidikan merupakan perlengkapan yang dapat dipindah-pindah yang mendukung terlaksananya proses pembelajaran.

Prasarana adalah fasilitas pokok yang sifatnya mempunyai masa pakai yang cukup lama. (Ismaya, 2015:123). Prasarana dalam bidang pendidikan adalah fasilitas pokok yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Permendiknas No. 24 tahun 2007 menyatakan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Lebih lanjut, Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dinyatakan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Prasarana merupakan perlengkapan pendidikan yang tidak dapat dipindah-pindah yang secara tidak langsung mendukung kegiatan pembelajaran di sekolah.

Secara spesifik, standar sarana dan prasarana ini dikembangkan dalam Permendiknas nomor 24 tahun 2007, sebuah SD/MI sekurang-kurangnya memiliki sarana prasarana dengan kriteria minimum sarana yang terdiri dari perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, teknologi informasi dan komunikasi, serta perlengkapan lain yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah. Sedangkan kriteria minimum prasarana yang terdiri dari lahan, bangunan, ruang-ruang, dan instalasi daya dan jasa yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah.

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional, di mana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Melalui kajian korelasional ini akan dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

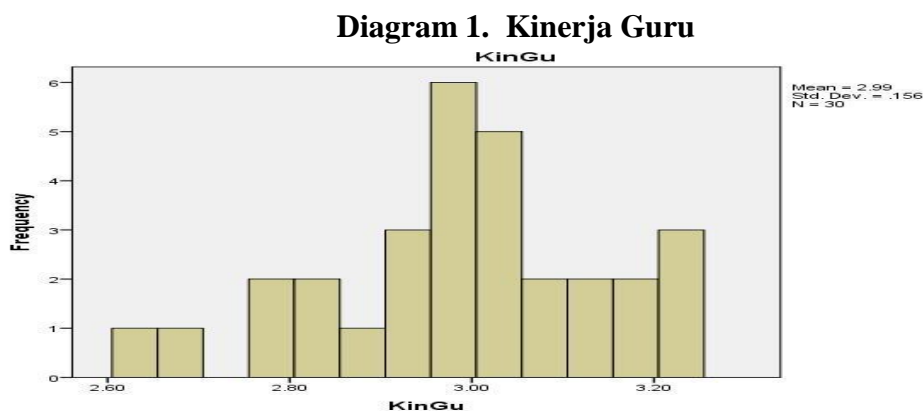
### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner yang diberikan kepada para responden. Instrumen penilaian yang digunakan untuk mengumpulkan data kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana dan kinerja guru adalah kuesioner model Likert dengan skala penilaian dari 1 sampai 5.

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Guru**

Dari tabel di atas terlihat bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Satarmese rata-ratanya sebesar 2,9887 , standar deviasinya sebesar 0,15560, nilai maksimumnya 3,24 dan minimumnya 2,63.



Merujuk pada diagram kinerja guru di atas, terlihat rata-rata sebesar 2,99 yang menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pengawas yang bertugas di kecamatan Satarmese, rendahnya kinerja guru disebabkan oleh kurangnya pelatihan-pelatihan profesi guru, kurangnya ketegasan dari kepala sekolah, sarana prasarana yang kurang lengkap, semangat guru yang sudah menurun, guru-guru yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan masyarakat, gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan, serta konsentrasi penggunaan dana BOS yang tidak tepat sasaran.

*“...kinerja guru menurun sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah. Banyak guru-guru yang tidak menjalankan tugas karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah. selain itu, kinerja guru jadi rendah juga dikarenakan banyaknya fasilitas-fasilitas sekolah yang rusak. Biar bagaimana pun,kenyamanan guru dan siswa jadinya terganggu, menyebabkan tujuan pembelajaran sepenuhnya tidak tercapai.” Kosmas Takung (28 Juli 2016).*

*“... Kinerja guru pada umumnya rendah karena semangat guru sudah menurun, kurangnya pelatihan-pelatihan profesi guru, kinerja kepala sekolah yang rendah. Umumnya guru itu mau ikut kalau kepala sekolahnya berdedikasi dan disiplin. Selain, kinerja guru itu sangat dipengaruhi oleh kebiasaan masyarakat tempat dia tinggal, konsentrasi penggunaan dana BOS yang tidak sesuai ...” Adrianus Parles (28 Juli 2016).*

*“... Gaji yang diterima guru itu, belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan, menyebabkan guru-guru mencari pekerjaan lain selain mengajar karena banyak guru yang anak-anaknya sekolah. akhirnya banyak pekerjaan sekolah yang tidak selesai.” Maria Sambang (28 Juli 2016).*

(Wibowo:2015) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Hal ini berarti jika kinerja guru baik, maka tujuan organisasi pun tercapai. Oleh karena itu, hal-hal yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, sebagaimana yang terungkap dalam hasil wawancara haruslah diatasi agar kinerja guru di Kecamatan Satarmese meningkat. Secara umum, rata-rata kinerja guru sekolah



dasar di Kecamatan Satarmese relatif rendah. Berdasarkan perhitungan, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Berikut ini merupakan tabel statistic deskriptiv keempat belas indicator kinerja guru.

**Tabel 5.3: Statistik deskriptif indikator kinerja guru**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
indikator1	30	2.17	3.67	3.1053	.35453
indikator2	30	2.32	3.08	2.7067	.18683
indikator3	30	2.23	3.29	2.8077	.27739
indikator4	30	2.00	3.33	2.3777	.42665
Valid N (listwise)	30				

Dari tabel 5.3, indikator kinerja guru yang berada di bawah rata-rata adalah indikator 3 (Pengembangan kurikulum), indicator 4 (kegiatan pembelajaran yang mendidik), indikator 5 (memahami dan mengembangkan potensi), indikator 6 (komunikasi dengan peserta didik), indikator 8 (penguasaan materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu), indicator 9 (mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif) dan indicator 14 (etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru). Akan tetapi, perbaikan terhadap kinerja guru ini tidak hanya pada beberapa indikator yang nilainya berada di bawah rata-rata. Perbaikan perlu dilakukan pada semua indikator kinerja guru.

## 2. Kepemimpinan

Untuk variable kepemimpinan memiliki rata-rata 2,7614, standar deviasinya 0,2052, nilai maksimumnya 3,10 dan nilai minimumnya 2,28

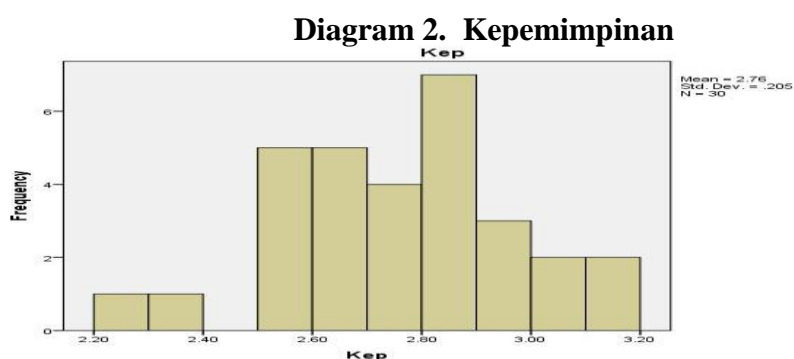


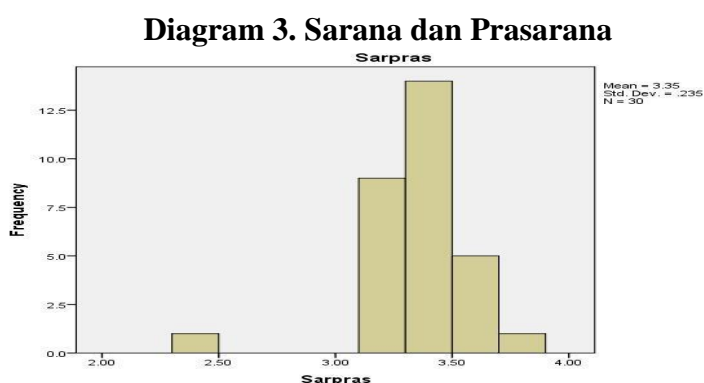
Diagram di atas menunjukkan rata-rata yang didapatkan adalah 2,76. Rata-rata sebesar 2,76 juga menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif rendah.

Adapun hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan-pelatihan untuk kepala sekolah, KKKS/wadah kerja kepala sekolah yang tidak diberdayakan, kepala sekolah kurang belajar, kepala sekolah kurang aktif dalam melakukan PKB (Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan), kepala sekolah diangkat oleh

kepala daerah yang jika ditilik dari segi rekrutmen belum memiliki NUKS (Nomor Unik Kepala Sekolah) yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan melalui LP2KS (Latihan Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah) di Solo setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan. Selain itu, pengangkatan kepala sekolah hanya dilihat dari pangkatnya.

### 3. Sarana Prasarana

Variabel sarana prasarana, rata-ratanya **3,3453**, standar deviasinya sebesar **0,23547** dengan nilai maksimum **3,72** dan nilai minimumnya sebesar **2.40**.



Merujuk pada diagram sarana prasarana, rata-rata sarana prasarana di sekolah dasar di kecamatan Satarmese sebesar 3,35. Hal ini dapat di katakan, sarana prasarana di sekolah dasar di kecamatan Satarmese relatif sedang.

Kondisi sarana prasarana sekolah dasar di kecamatan Satarmese perlu dimaksimalkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas sekolah, yang menjadi masalahnya adalah kurangnya kesadaran dari jajaran tenaga pendidik akan pentingnya ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah dan kurang mampunya kepala sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan. Identifikasi kebutuhan sangat penting karena dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan atau kebijakan.

**Tabel 5.5 Statistik Deskriptif Indikator Sarana Prasarana**  
Descriptive Statistics

T	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model A 1					
(Constant)	1.185	.201		5.887	.000
B Kep	.653	.073	.862	8.991	.000

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa kondisi sarana prasarana sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif baik, sedangkan yang perlu diperbaiki atau dilengkapi adalah keberadaan ruang beserta sarana-sarana di dalamnya.

### 4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel.

**Tabel 5.6 Korelasi antara kinerja guru, kepemimpinan dan Sarana Prasarana.**  
**Correlations**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.521	1	.521	80.831	.000 <sup>b</sup>
Residual	.181	28	.006		
Total	.702	29			

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Dari output 5.6 diketahui korelasi antara kepemimpinan dengan sarana prasarana, nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang berarti kedua variabel berkorelasi signifikan. Hal ini juga berlaku untuk korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru dan korelasi antara sarana prasarana dengan kinerja guru karena nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

Dari output di atas juga, diketahui bahwa nilai *person correlation* yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang, ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

## 5. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara suatu variabel terhadap variabel yang lain.

a) Analisis regresi Kepemimpinan dan Kinerja Guru

**Tabel 5.7 Koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kinerja guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.734	.08032

a. Predictors: (Constant), Kep

Nilai koefisien determinasi dari tabel di atas sebesar  $74,3\%$  dan dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar  $74,3\%$  terhadap kinerja guru. Dengan kata lain kepemimpinan menjelaskan perubahan kinerja guru sebesar  $74,3\%$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka diberikan pembahasan secara berurutan sebagai berikut.

1) Kinerja guru sekolah di kecamatan Satarmese. Rata-rata kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif rendah. Rendahnya kinerja guru ini juga terlihat dalam pencapaian-pencapaian beberapa indikator kinerja guru yang masih berada di bawah rata-rata. Adapun indikator-indikator tersebut meliputi kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum, memberikan kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi,

komunikasi dengan peserta didik, penguasaan materi, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif dan juga etos kerja, tanggung jawab serta rasa bangga menjadi guru.

- 2) Kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi, pada bagian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja guru.  $t$  hitung (8,991) >  $t$  tabel (2,048). Berdasarkan tabel di atas diperoleh model persamaan regresi  $Y = 1,185 + 0,653 X_1$ . Persamaan menunjukkan pengaruh positif variabel kepemimpinan. Bila variabel kepemimpinan naik satu satuan, kinerja guru meningkat sebesar 0,653.
- 3) Kepemimpinan sekolah dasar di Kecamatan Satarmese. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata kepemimpinan relatif rendah. Hal ini juga didukung oleh pencapaian indikator kepemimpinan yang masih di bawah rata-rata. Adapun indikator tersebut meliputi kemampuan pemimpin dalam mengelola sekolah beserta sumber daya yang ada, kemampuan wirausaha dan kemampuan melakukan supervisi.
- 4) Sarana Prasarana mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji t dalam analisis regresi sarana prasarana terhadap kinerja guru menunjukkan  $t$  hitung (4,908) >  $t$  tabel (2, 048). Hal ini berarti Sarana Prasarana mempengaruhi kinerja guru. Model persamaan regresi:  $Y = 1,485 + 0,449 X_1$ . Nilai + menunjukkan pengaruh positif Sarana Prasarana. Bila Sarana Prasarana naik satu satuan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,449.
- 5) Sarana prasarana sekolah dasar di Kecamatan Satarmese. Secara umum, kondisi sarana prasarana sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif sedang. Dilihat dari tingkat pencapaian indikator, indikator kepemilikan ruang beserta sarana di dalamnya relatif rendah.
- 6) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan sarana prasarana. Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan memiliki  $t$  hitung (6,119) >  $t$  tabel (2,048). Hal ini berarti kepemimpinan memengaruhi Kinerja Guru. Sedangkan Sarana Prasarana,  $t$  hitung (1,962) <  $t$  tabel (2,048). Hal ini berarti Sarana Prasarana tidak memengaruhi kinerja guru.

## **E. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, peneliti menarik beberapa kesimpulan bahwa :

- a. Kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese relatif rendah. Kinerja guru yang rendah ini terletak pada kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum, memberikan kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penguasaan materi, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif dan juga etos kerja, tanggung jawab serta rasa bangga menjadi guru.
- b. Kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Jika kualitas kepemimpinan di suatu sekolah naik, maka kinerja guru di sekolah tersebut juga ikut naik. Sebaliknya, jika kepemimpinan menurun, maka kinerja guru di sekolah tersebut juga menurun.
- c. Kepemimpinan di sekolah dasar yang berada di kecamatan satarmese relatif rendah. Rendahnya kepemimpinan ini terletak pada kemampuan pemimpin

dalam mengelola sekolah beserta sumber daya yang ada, kemampuan wirausaha dan kemampuan melakukan supervisi.

- d. Sarana Prasarana memengaruhi kinerja guru. Jika keadaan sarana prasarana di sekolah naik, kinerja guru juga akan naik, sebaliknya jika sarana prasarana menurun, maka kinerja guru juga menurun.
- e. Sarana Prasarana sekolah dasar yang berada di Kecamatan Satarmese relatif sedang, namun untuk ruang beserta sarana di dalamnya relatif rendah.
- f. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru lebih besar, dibandingkan dengan sarana prasarana. Hal ini berarti bahwa faktor Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini kepemimpinan itu sendiri mempunyai peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kualitas SDM dari seorang pemimpin harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan.

## 2. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Upaya meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese.
- b. Upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru . sekolah dasar di Kecamatan Satarmese.
- c. Upaya untuk memperbaiki dan melengkapi keberadaan sarana prasarana di sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese.

## 3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Satarmese dalam hal mengembangkan kurikulum, memberikan kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penguasaan materi, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif dan juga etos kerja, tanggung jawab serta rasa bangga menjadi guru perlu ditingkatkan.
- b. Kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang kepala sekolah harus ditingkatkan. Kemampuan yang harus ditingkatkan meliputi kemampuan pemimpin dalam mengelola sekolah beserta sumber daya yang ada, kemampuan wirausaha dan kemampuan melakukan supervise.
- c. Sarana Prasarana memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, pengadaan, pengelolaan dan perawatan sarana prasarana harus ditingkatkan agar kinerja guru juga meningkat.
- d. Kondisi ruangan beserta sarana di dalamnya perlu diperbaiki. Ada pun saran berikut ini merupakan tambahan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengawas sekolah di kecamatan satarmese.
- e. Bagi pemerintah *Pertama*, Dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah nomor 66 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan, pemerintah diharapkan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan bagi kepala sekolah dan calon kepala sekolah serta menyediakan ruang dan dana agar kepala sekolah dapat melakukan kegiatan

- pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). *Kedua*, Pengangkatan kepala sekolah diharapkan tetap berpacu pada permendiknas nomor 13 tahun 2007 dan permendiknas nomor 28 tahun 2010 tentang persyaratan, kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah. *Ketiga*, Jika dimungkinkan, pemerintah mendirikan rumah dinas yang dekat dengan sekolah sehingga guru lebih fokus dalam menjalankan tugas. *Keempat*, mengadakan pelatihan bagi guru-guru sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kinerja, terutama dalam hal mengembangkan kurikulum, memberikan kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penguasaan materi, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif dan juga etos kerja, serta tanggung jawab.
- f. Bagi Pengawas Pendidikan. Dengan merujuk pada permendiknas nomor 12 tahun 2007 mengenai tugas seorang pengawas sekolah, pengawas diharapkan agar selalu membimbing dan mengawasi pelaksanaan pendidikan di sekolah.
  - g. Bagi Kepala Sekolah. Agar kualitas kepemimpinan meningkat, kepala sekolah di sarankan untuk aktif dalam melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), serta mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Selain itu, kepala sekolah diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan sekolah terutama mengenai sarana dan prasarana sekolah yang harus diperbaiki atau dilengkapi.
  - h. Bagi guru. Agar kinerja guru meningkat, guru diharapkan aktif melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, aktif dalam pelatihan-pelatihan pembinaan profesi dan aktif di wadah kerja guru seperti KKG, dan MGMP.
  - i. Bagi masyarakat. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010, masyarakat diharapkan turut serta mendukung kegiatan-kegiatan sekolah dalam bentuk komite sekolah

## DAFTAR PUSTAKA

- Achua & Lussier. 2010. *The Quality School-Managing Students Without Coercion*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Danim, Sudirman & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irfan. 2013. *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ivanicevic, Konopkase & Mateson. 2011. *Opportunities, Mobilizing structure and framing proceses*. Beverly Hills: Sage.
- Kompas, 27 Mei 2016
- Moenta, Andi. 2009. *Kompilasi Perundangan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Musakabe, Herman. 2010. *Menjadi Manusia Kaya Arti*. Kupang: Citra Insan Pembaru.
- Mulyasa. E. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: RinekaCipta
- Miskel & Cecil. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nasution, S. 2008. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara

- Priansa, Doni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung:Alfabeta Pos Kupang, 03 maret 2016.
- Robbins & Judge.2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sani, Ridwan. 2015. *Penjaminan mutu sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schermerhorn. 2010. *Problems of Moral Philosophy*.California:Deckenson Publishing Compant, P.6
- Sudirman, A.M 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.