



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SARANA  
PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN SE-  
KECAMATAN KOTO BARU KABUPATEN DHARMASRAYA**

**TESIS**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister(S-2)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

**Oleh:**

**RIKA AGUSTI**  
**MPI.2002012020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS**

**BATUSANGKAR**

**2022 M / 1444 H**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing proposal tesis atas nama **Rika Agusti**, NIM: **MPL. 2002012020** judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN SE-KECAMATAN KOTO BARU KABUPATEN DHARMASRAYA**, memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan untuk ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, Juli 2022

Pembimbing I



Prof. Marjoni Imamora, M. Sc  
NIP. 19770401 200801 1 024

Pembimbing II







Dr. H. Muhammad Fazis, M. Pd.  
NIP. 19631119 199103 1 002

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Rika Agusti, NIM: **MPL2002012020**, judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP N SE-KECAMATAN KOTO BARU KABUPATEN DHARMASRAYA**, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 03 Agustus 2022.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan dan Tanggal
1	Dr. H. M. Yusuf Salam, S.Ag., MA. NIP. 19690625 200003 2 001	Ketua Sidang	
2	Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc NIP. 19770401 200801 1 024	Pembimbing Utama	
3	Dr. H. Muhammad Fazis, M.Pd. NIP. 19631119 199103 1 002	Pembimbing Pendamping	
4	Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd NIP. 19660914 199203 2 003	Ketua Penguji	 18/8-22
5	Dr. David, S.Ag., M.Pd NIP. 19710323 200312 1 003	Anggota Penguji	 18/8-22

Batusangkar,        Agustus 2022  
Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Mahmud Yunus Batusangkar

**Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd**  
NIP. 196609141992032003

### PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

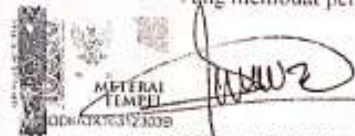
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rika Agusti  
Nim : MPI.2002012020  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP N SE-KECAMATAN KOTO BARU KABUPATEN DHARMASRAYA”** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



**RIKA AGUSTI**  
**NIM. MPI.2002012020**

## ABSTRAK

**RIKA AGUSTI, 2020. NIM, MPI 2002012020** judul Tesis **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru pada SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya”**. Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Belum diketahuinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, belum diketahuinya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya dan belum diketahuinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, (2) Adakah pengaruh sarana prasarana sekolah terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, (3) Adakah pengaruh bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan *expospasto*. Penelitian dilakukan pada tanggal 30 Januari s.d. 30 Juni 2022 di SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Jumlah responden 108 orang guru terdiri dari 4 SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, Instrumen penelitian terdiri dari 20 pernyataan kepemimpinan, 30 pernyataan sarana prasarana dan 30 pernyataan kinerja guru, setelah dilakukan validitas indtrumen pernyataan kepemimpinan yang valid 18 item, pernyataan sarana prasarana 23 item yang valid, dan kinerja guru valid ke 30 item. Dalam menganalisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan SPSS 18.

Dari penelitian yang penulis lakukan dilapangan dapat disimpulkan bahwa (1) Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) Adanya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru (3) Adanya pengaruh bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru pada SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya”. Shalawat dan salam penulis mohon kepada Allah SWT agar selalu dilimpahkan kepada junjungan umat yakni Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran agama kepada umat manusia.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Master Pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Ayahanda Efendi, ibunda Rainah, S.Pd, abang Riko Alpendra, S.sos kak Elvida Yulia, S.Pd dan adek Rifki Andrian Saputra tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan moril dan materil, serta selalu memberikan motivasi dan do’a yang tulus untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Dalam penelitian dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Bapak Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc. Selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar dan Ibu Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd., selaku Direktur PascaSarjana beserta jajaran yang sudah memfasilitasi penulis dari masuk program pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkai Sampai lulus.
2. Bapak Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc. Selaku pembimbing I dan Dr. H. Muhammad Fazis, M. Pd. pembimbing II tesis yang dengan kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, pikiran, perhatian serta arahan untuk membimbing penulis menyusun tesis ini.

3. Ibu Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd. penguji I dan penguji II Dr. David, S.Ag.,M.Pd dan Bapak Dr. H. M. Yusuf Salam, S.Ag., M.A selaku Pimpinan Sidang yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyempurnaan tesis ini
4. Dr. Demina M.Pd selaku ketua jurusan manajemen pendidikan islam program pasca sarjana tesis yang dengan kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, pikiran, perhatian serta arahan untuk membimbing penulis menyusun tesis ini.
5. Bapak Dr. Abhanda Amra, M.Ag selaku validator I dan Dr. David, S.Ag.,M.Pd selaku validator II. tesis yang dengan kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, pikiran, perhatian serta arahan untuk membimbing penulis menyusun tesis ini.
6. Kepala sekolah SMPN 1, SMPN 2, SMPN 3 dan SMPN 4 Koto Baru seluruh guru dan pegawai Tata Usaha yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian tesis ini.
7. Teman-teman jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2020 yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada bapak/ibuk dosen MPI, staf dan karyawan yang selama ini membantu dan mendidik penulis sampai akhirnya menyelesaikan pendidikan S2 ini.

Mudah-mudahan Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda Aamiin.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini, masih terdapat kelemahan-kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Batusangkar, Juli 2022

Penulis

**Rika Agusti**  
**NIM. MPI.2002012020**

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	
<b>LEMBAR KEASLIAN TESIS</b> .....	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	7
G. Definisi Operasional.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kinerja Guru .....	9
1. Pengertian Kinerja Guru .....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru .....	12
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	13
1. Pengertian Kepemimpinan .....	13
2. Peran Kepala Sekolah .....	14
C. Sarana Prasarana .....	15
1. Pengertian Sarana Prasarana Sekolah .....	15
2. Pentingnya Sarana dan Prasarana Sekolah .....	17
3. Pengelolaan Prasarana Sekolah .....	18

D. Kerangka Berfikir .....	19
E. Penelitian yang Relevan.....	20
F. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Jenis Penelitian .....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
C. Populasi Sampel Penelitian.....	23
D. Pengembangan Instrumen Penelitian .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Teknik Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	42
B. Analisis Deskriptif .....	45
C. Analisis Verifikatif .....	46
D. Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Implikasi .....	61
C. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian .....	23
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian.....	23
Tabel 3. 3 Skor Jawaban Responden.....	24
Tabel 3. 4 Angket Penelitian .....	25
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	31
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Sarana Prasarana .....	33
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	35
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	36
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Sarana Prasarana .....	37
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru.....	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru.....	44
Tabel 4. 3 Descriptive statistik.....	45
Tabel 4. 4 Koefisien Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) .....	47
Tabel 4.5 Model Summary.....	48
Tabel 4.6 Koefisien Regresi Sederhana sarana prasarana (X2) terhadap kinerja guru (Y).....	49
Tabel 4.7 Model Summary.....	50
Tabel 4.8 Uji F .....	51
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	52
Tabel 4.10 Model Summary.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	19
Gambar 3.1 Desain Studi .....	22

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Uji Validitas .....	67
Lampiran 2 Angket Penelitian .....	72
Lampiran 3 Surat Mohon Rekomendasi Izin Penelitian Dari Kampus .....	84
Lampiran 4 Surat Mohon Rekomendasi Penelitian Dari Kesbangpol .....	85
Lampiran 5 Surat Keterangan Izin Meneliti di Sekolah.....	86
Lampiran 6 Angket Jawaban Responden .....	90
Lampiran 7 Tabulasi Data Jawabsn Responden di Excel .....	112
Lampiran 8 Distribusi Frekuensi... ..	117
Lampiran 9 Distribusi Nilai t-tabel dan F-tabel .....	120

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Betapa pentingnya guru sebagai agen di dalam dunia pendidikan perlu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru ini sangat menentukan kemajuan dunia pendidikan oleh sebab itu pemerintah sudah mempunyai SK No. 14 Tahun 2005 berbicara tentang dosen dan guru. Ketentuan ini menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dalam fungsi 1 guru dan dosen adalah membimbing, mengajar, dan mengevaluasi siswa di PAUD, SD, SMP, dan SMA. Guru merupakan aspek utama yang memberikan potensi pendidikan. Adapun saat ini, kurikulum yang indah, sarana dan prasarana pendidikan sangat baik, tetapi jika tidak diimbangi dengan kinerja guru dalam menerapkannya, akan menghasilkan lulusan yang tidak berdaya saing maksimal. Menurut Gomes (Yublina, 2015) menentukan bahwa kinerja merupakan ekspresi dari hasil, efisiensi dan efektivitas, kemudian efisiensi ini dikaitkan dengan kinerja. Hal ini berbeda dengan Pak Tohary yang mendefinisikan kinerja sebagai keterampilan kerja sebagai kualitas dan kemampuan yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menjalankan fungsinya sesuai dengan tugasnya (Tobari, 2015).

Susanto juga mengemukakan pendapat kinerja merupakan hasil kerja ataupun prestasi individu, nyata atau tidak, menurut tata cara, kegunaan, dan fungsi berdasarkan pemahaman perilaku, keahlian, serta motivasi (Susanto, 2016). Bisa dikatakan kalau kinerja merupakan keberhasilan pekerja secara kualitatif serta kuantitatif, baik raga ataupun non raga, dalam melakukan tugasnya bersumber pada pengetahuan, perilaku, keahlian, serta motivasi. Bila berhubungan dengan guru selaku orang utama dalam aktivitas proses pembelajaran. Kinerja guru ini dalam proses belajar mengajar ialah bagian dari aspek utama dalam mencapai serta mewujudkan tujuan pendidikan karena guru ini dianggap sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan.

Baik buruknya kualitas pekerjaan seorang guru akan terlihat dan akan mempengaruhi kinerja siswa di sekolah. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja guru, mulai dari pendapatan, fasilitas prasarana, lingkungan, dan diakhiri dengan faktor terakhir yaitu kepemimpinan (Usman, 2008). Prihantoro (2012) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi intrinsik atau ekstrinsik, disiplin diri, dan komitmen menyelesaikan pekerjaan. Ketiga hal tersebut berdampak langsung terhadap kinerja guru.

Jika motivasi diri atau motivasi eksternal dalam bekerja, disiplin diri dalam bekerja dan dedikasi dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja guru itu sendiri akan meningkat. Pratiwi (2013) bahwa banyak aspek yang mempengaruhi kinerja guru dicakup di sini oleh guru yang mengajar ekonomi di SMPN di Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi intrinsik atau ekstrinsik dalam bekerja, kepuasan kerja, kepemimpinan yang berprinsip dari sudut pandang guru, dan iklim sekolah. Ditinjau dari perspektif islam, maka kinerja mempunyai makna intensitas serta keiginan dalam melaksanakan tugas, surat at-Taubah 105 menjelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Terjemahan: “katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.*

Berikutnya dalam surat al-Maidah ayat 35 dipaparkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Terjemah: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, carilah wasilah (jalan untuk mendekatkan diri) kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung”.*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Islam membagikan rambu-rambu untuk umatnya, kalau melakukan sesuatu pekerjaan yang baik, hingga tuntutan untuk bersungguh-sungguh jadi sebuah jihad. Orang yang tekun dalam melakukan pekerjaan, bukan manusia saja yang hendak memandang

pekerjaan yang ia jalani, apalagi Allah membagikan *appreciation* selaku orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilaksanakan dengan kemuliaan pula.

(Guterres, 2016) mengatakan kalau kepemimpinan merupakan keahlian seorang untuk pengaruhi serta mendukung orang lain supaya orang lain bisa meraih tujuan yang telah disepakati. Ketika kepemimpinan dikaitkan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan dimulai dengan proses pertama mempengaruhi dan menetapkan tujuan dalam organisasi untuk mencapai tujuan kinerja karyawan yang diinginkan secara maksimal. Jika seorang manajer memimpin dengan baik, berarti faktor ini saja yang dapat menggerakkan karyawan, membimbing karyawan, dan memotivasi karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sekolah, khususnya guru (Chen, Cheng, & Sato, 2017).

Dari definisi di atas, menunjukkan kalau kepemimpinan merupakan keterampilan yang dimiliki seorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tidak cuma kepemimpinan kepala sekolah, tugas guru pula tidak lepas dari apa yang disebut dengan sarana prasarana sekolah. Sehebat apapun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan, kurangnya dukungan sarana prasarana yang memadai mengakibatkan tidak dapat dicapai secara optimal seperti yang diinginkan.

Sarana prasarana ialah aspek dalam meningkatkan efisiensi guru. Penyediaan sarana prasarana yang baik serta lengkap membantu aktivitas belajar mengajar di sekolah meraih hasil yang maksimal. Perihal tersebut senada dalam riset Bongani Kumalo menyatakan “*What this study seems to show is that participants identified resources and the availability of supporting infrastructure as crucial in ensuring that the learning and teaching context functions maximally*” (Bongani, 2014). Ada sekolah yang sarana dan prasarananya belum lengkap, walaupun sarana prasarana sudah memadai, namun karena penggunaannya kurang maksimal sehingga menyebabkan

kinerja guru belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari metode pengajaran yang digunakan guru masih secara konvensional dalam proses pembelajaran.

Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai *leader* organisasi pastinya wajib bisa mencermati pekerjaan bawahannya terutama guru dan tenaga administrasi lainnya serta pegawai khususnya guru yang harus memperhatikan keterampilan dan kemampuan. Pengembangan kemampuan dengan tujuan meningkatkan kemampuan setiap siswa. Keberhasilan seorang kepala sekolah sangat tergantung pada kegiatan pelatihan staf. Kepala sekolah yang menjadi pemimpin dalam organisasi harus mengetahui dan menguasai metode dan keingintahuan eksklusif guna meningkatkan kemampuan guru untuk unggul dalam tugas mengajar di sekolah.

Pengamatan Peneliti di SMPN Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya, ditemukan beberapa guru khususnya IPA tidak menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, seperti yang tersirat dari pengamatan tersebut. Sesuai dengan tanggung jawab utama guru, antara lain melaksanakan proses pendidikan, menyusun dan menyelesaikan tugas, menambah pemahaman tentang pedagogi sebagai tugas. Kegiatan pengembangan kurikulum, penilaian, ulangan harian, beberapa uraian menunjukkan bahwa kinerja guru masih terlihat rendah. Guru dalam proses mempersiapkan pengajaran ini masih sederhana, tidak diperhatikan bahwa guru menunjukkan inovasi baru dalam penyusunan bahan ajar.

Hal ini muncul karena minimnya keahlian serta keterampilan guru dalam mengelola siswa, yang menimbulkan siswa jadi bosan mengikuti proses belajar mengajar, siswa membuat keributan, tidak fokus atau berkonsentrasi pada pelajaran, yang mana dapat mengganggu proses belajar. Saprasi dalam kepemilikan di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya dalam menunjang proses belajar mengajar dapat dikatakan sudah memadai, hal ini terlihat dari aprasi di SMP N 1 Koto Baru sudah memiliki sarana prasarana mulai dari lokal, ruang guru, kantor Kepala Sekolah, Perpustakaan, Laboratorium, Kantin, fasilitas olahraga, musolah, WC, Ruang OSIS, Ruang BK, Tempat Parkir, dan Ruang UKS. Secara

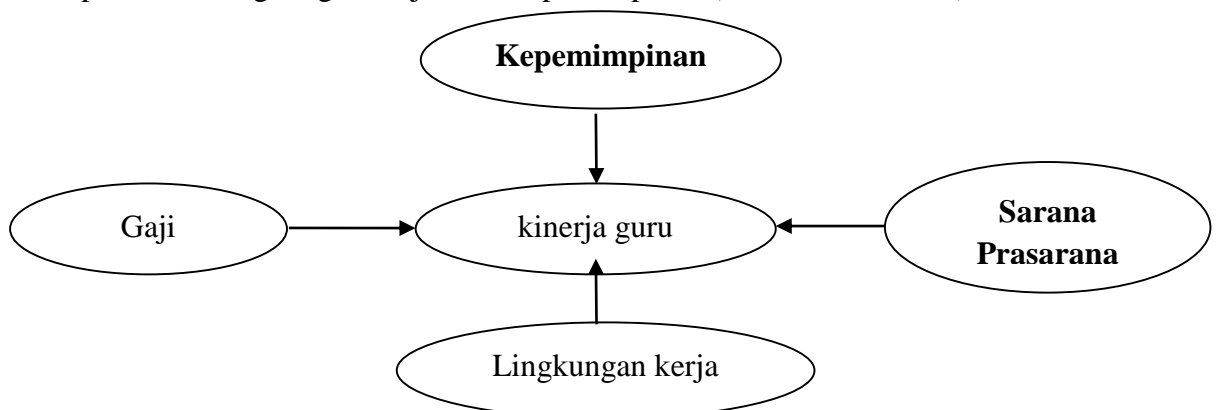
keseluruhan SMP N 2 Koto Baru mirip dengan SMP N 1 Koto Baru, namun SMP N 3 Koto Baru tidak memiliki ruang osis, BK dan UKS sedangkan SMP N 4 Koto Baru tidak memiliki ruang osis dan UKS. Dari fasilitas yang memadai di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, namun guru belum menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dalam proses pengajaran sehingga tidak mengembangkan pengetahuan dan keterampilan siswa.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengalaman guru di SMPN di wilayah Koto Baru, kabupaten Dharmasraya diduga masih kecil. Tampaknya guru hanya mengajar sesuai pengalamannya dari tahun ke tahun, ia juga kurang memiliki kemauan dan inisiatif untuk mempelajari cara-cara terbaru agar mampu mengembangkan pemikiran dan kreativitas siswa. guru kurang pandai dalam menggunakan perangkat teknologi seperti komputer, infocus, speaker, dan alat peraga lainnya untuk mendukung proses pembelajaran, serta membaca buku terbaru atau secara online untuk mengembangkan keterampilan berpikir.

Berdasarkan pengamatan serta keadaan yang terjadi di daerah tersebut, peneliti disini tertarik untuk melaksanakan riset dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMPN se-Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya”.

## B. Identifikasi Masalah

Bersumber dari latar permasalahan, hingga bisa dipaparkan faktor-faktor apa saja yang pengaruhi kinerja guru, semacam pendapatan, sarana prasarana, lingkungan kerja serta kepemimpinan (Usman, 2008: 464).



Gambar 1.1 Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru.

### **C. Batasan Masalah**

Bersumber pada identifikasi permasalahan, untuk membuat riset ini lebih fokus, peneliti menetapkan batas permasalahan:

1. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

### **D. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang masalah yang diidentifikasi di atas, masalah yang dikaji dalam riset ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya?
2. Adakah pengaruh sarana dan prasarana dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan riset, berdasarkan rumusan masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN di Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

Riset ini memiliki sejumlah keunggulan, baik secara teoritis maupun praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat mengungkap dampak kepemimpinan dan infrastruktur terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya. Menyampaikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya bagi sekolah dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperkaya ilmu pengetahuan khususnya kepemimpinan, sarana prasarana dan kinerja guru, serta diharapkan dapat menjadi bahan riset selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Memenuhi syarat untuk memperoleh gelar M.Pd pada Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- b. Menambah pemahaman penulis tentang dampak kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap pekerjaan guru
- c. Kontribusi pemikiran penulis sebagai sumber bacaan di perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

### **G. Definisi Operasional**

Untuk menghindari salah tafsir, peneliti memberikan pemahaman terhadap judul disertasi ini dengan menafsirkan kata-kata yang dianggap penting sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi anggota organisasi sekolah, seperti guru, tenaga administrasi, petugas kebersihan, petugas keamanan, untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.
2. Sarana prasarana merupakan penunjang kegiatan sekolah untuk hasil yang optimal. Sarana sekolah ialah fasilitas sekolah berupa peralatan dan perabotan yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar.
  - a. Secara langsung contoh: Alat Tulis Kantor, alat peraga, alat praktik, buku belajar, dan media belajar.

b. Secara tidak langsung contoh: perabot, lemari arsip.

Sedangkan prasarana sekolah merupakan fasilitas gedung dan tempat yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar.

a. Prasarana secara langsung contoh: ruang kelas, perpustakaan, ruang keterampilan, dan laboratorium.

b. Prasarana secara tidak langsung contoh: ruang guru, UKS, Mushola, kantin, WC, dan tempat parkir.

c. Kinerja guru adalah keahlian yang dimiliki seseorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai pembelajaran.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Yublina mendefinisikan kinerja dalam hal output, efisiensi, dan efektivitas sering dikaitkan dengan kinerja (Yublina, 2015). Bagi Tobari, kinerja merupakan penampilan kerja dari segi mutu serta kuantitas yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Tobari, 2015). Kinerja ialah hasil pekerjaan oleh seorang ataupun organisasi dengan melaksanakan, menggambarkan ataupun menciptakan sesuatu, baik fisik ataupun non fisik, sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tanggung jawab berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi (Susanto, 2016).

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan kinerja guru merupakan pengalaman serta keberhasilan guru dalam memenuhi tugas serta tanggung jawabnya selaku profesional bersumber pada standar kinerja. Kinerja guru bisa menggambarkan terdapatnya tindakan yang diamati sepanjang pelaksanaan suatu kegiatan pendidikan. Guru ialah puncak keberhasilan pembelajaran serta orang utama dalam menggapai tujuan pembelajaran, khususnya di kelas. (Jackson, 2017): *“Teachers are the heart of classroom instruction, so they are key to learners’ productivity and hence to society’s efficiency. Teachers’ effectiveness depends on their competence, both academic and pedagogical, as well as a correlation between their training and skills and their position, workload, and work encouragement”*.

Oleh sebab itu, pekerjaan guru perlu diperhatikan serta dievaluasi untuk meningkatkan kualitas sekolah tempatnya bekerja. Ini tertuang di pasal 35 ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa guru mempunyai tugas pokok serta beban kerja, yaitu perencanaan belajar, penyelenggaraan belajar, dan pemantauan hasil belajar.

a. *Planning* Pembelajaran

Tugas pertama guru adalah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dilaksanakan seefisien mungkin agar mendapatkan hasil optimal. Dirut PMPTK (2008) berpendapat guru harus menyusun *planning* pelaksanaan pembelajaran. langkah-langkah berikut ini:

- 1) Melengkapi kolom identifikasi.
- 2) Memastikan alokasi waktu.
- 3) Menetapkan SK, KD dan indikator.
- 4) Merumuskan tujuan mata pembelajaran.
- 5) Mengidentifikasi sikap peserta didik yang akan dikembangkan.
- 6) Menetapkan bahan pembelajaran.
- 7) Menetapkan metode pengajaran.
- 8) Membuat langkah-langkah pembelajaran
- 9) Menentukan perangkat pembelajaran yang digunakan.
- 10) Membuat tolak ukur penilaian, halaman observasi, soal-soal contoh, metode penilaian.

b. *Actuating*

Bagi Dirjen PMPTK (2008), *Actuating* pendidikan adalah proses *offline* yang sesungguhnya, sebab terdapat hubungan yang membina antara siswa serta guru. Dalam aktivitas pendidikan pembelajaran ini, guru bisa merumuskan, mengimplementasikan desain pembelajaran secara utuh, guru bisa melakukan pendidikan yang sama dengan kebutuhan siswa, guru bisa merumuskan serta memakai bermacam bahan ajar, sumber belajar yang cocok dengan kemampuan siswa dan guru menggunakan TIK untuk tujuan pengajaran. Ada 10 kegiatan guru menurut (Hasan Basri, 2015: 137) yakni:

- 1) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan cara merancang, bisa melaksnakannya, serta guru paham dengan tujuan yang dibuatnya.

- 2) Guru melakukan kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk mendukung belajar siswa.
- 3) Guru memberikan pengetahuan baru.
- 4) Guru menanggapi kesalahan siswa.
- 5) Guru melakukan proses pembelajaran sesuai dengan persyaratan kurikulum.
- 6) Guru dengan efektif mengelola kelas tanpa mendominasi.
- 7) Guru dapat menggunakan audiovisual dan TIK untuk meningkatkan motivasi siswa dalam mencapai tujuan pendidikan.
- 8) Guru menyuruh siswa untuk bertanya, berlatih dan berdiskusi dengan teman lain.
- 9) Guru secara sistematis mengatur pelaksanaan pembelajaran.
- 10) Guru menggunakan alat peraga dan audio visual. (Hasan Basri, 2015: 137)

c. *Control* Hasil Pembelajaran

Adalah untuk melihat sejauh mana kemampuan siswa dan digunakan untuk mengembangkan hasil belajar siswa. Pengendalian diterapkan secara teratur, terstruktur dan terencana, baik menggunakan ujian tertulis maupun lisan, lembar kerja, pengendalian sikap, pengendalian kinerja seperti tugas, produk, portofolio dan pengendalian diri (Rusman, 2012). Yang dilakukan guru untuk control hasil pembelajaran menurut (Hasan Basri, 2015:141) yakni:

- 1) Guru menyelenggarakan perlengkapan evaluasi.
- 2) Guru melakukan evaluasi menggunakan berbagai metode serta bentuk evaluasi.
- 3) Guru menganalisis hasil belajar untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan setiap siswa.
- 4) Guru menggunakan pendapat siswa dalam meningkatkan pembelajaran lebih lanjut.
- 5) Guru menggunakan hasil evaluasi sebagai masukan untuk merencanakan pelajaran selanjutnya. (Hasan Basri, 2015:141)

## 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tobari berpendapat, ada 2 faktor mempengaruhi kinerja manusia, yakni internal dan eksternal, faktor tersebut dapat mempengaruhi keterampilan dan motivasi kerja (Tobari, 2015). Bapak Mulyasa mengatakan juga, faktor berikut juga mempengaruhi pekerjaan guru:

- a. Prilaku moral seperti semangat, ketekunan dan etos kerja.
- b. Tingkat pendidikan.
- c. Keterampilan, guru berpengalaman akan dapat bekerja sama dan menggunakan alat secara efektif.
- d. Gaya kepemimpinan kepala sekolah
- e. Hubungan kerja yang harmonis.
- f. Gaji memadai.
- g. Kesehatan.
- h. Adanya jaminan sosial yang diberikan.
- i. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik akan mendorong guru untuk bersemangat, dan membuat pekerjaan lebih efisien.
- j. Ketersediaan fasilitas pelatihan dan Teknologi akan berdampak pada peningkatan efisiensi, pemanfaatan teknologi yang efektif akan dihasilkan *output* unggul.
- k. Peluang berprestasi dapat meningkatkan motivasi intelektual untuk meningkatkan kinerja guru. (Mulyasa, 2013).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 membahas Guru dan Dosen menyebutkan kemampuan guru meliputi;

- a. Kompetensi Pedagogik.

Adalah kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Contoh: (1) mengatur kelas, (2) menjadikan lingkungan kelas positif, (3) memotivasi siswa untuk terlibat pembelajaran, (4) memberikan dukungan verbal serta non- verbal, (5) menyampaikan arahan yang jelas kepada siswa, (6) tanggap menghadapi permasalahan kelas.

- b. Kompetensi Personal.

Merupakan *skill* kepribadian berakhlak mulia, arif dan kharismatik dan panutan bagi siswa. Contoh: (1) Iman dan takwa kepada Allah, Memahami tujuan pendidikan dan pelatihan, (2) Introspeksi diri, (3) Menjadi panutan siswa.

c. Kompetensi Sosial

Adalah *skill* guru berbicara dan berinteraksi dengan siswa, sesama guru, orang tua siswa serta warga. Contoh: Fleksibilitas berkomunikasi, keramahan, simpati dan kepekaan terhadap siswa, rekan kerja dan masyarakat dalam lingkungan sosial.

d. Kompetensi Profesional.

Merupakan *skill* untuk memahami mata pelajaran umum dan khususnya. Contoh: ahli di bidangnya yaitu penguasaan materi yang akan diajarkan beserta metodenya.

## **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

(Suhar, 2016) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan *skill* mempengaruhi seluruh anggota sekolah dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan sekolah. (Aedi, 2016) mengatakan kepala sekolah itu pengelola pendidikan harus bisa melakukan tanggung jawab manajerial di sekolah, atau disingkat POAC sehingga mencapai tujuan pendidikan. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah berperan strategis dalam meningkatkan kualitas sekolah. Bagaimana menurut (Mulyasa, 2012), pendidikan yang baik di sekolah ditentukan dari pengalaman kepala sekolah dalam mengatur setiap elemen. Peningkatan kualitas menuntut kepala sekolah mempunyai pengetahuan untuk mengelola dan memimpin sehingga terciptanya sekolah berkualitas, sebagaimana dikemukakan oleh (Mulyasa, 2012):

“Kepala sekolah harus memiliki kualitas manajerial dan kepemimpinan yang tinggi untuk mewujudkan sekolah yang efektif dengan manajemen mutu yang ditandai dengan indikator sebagai berikut: (1) efisiensi belajar dan pembelajaran yang tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan

demokratis, (3) pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; (5) jaringan yang cerdas, kompak dan dinamis".

## 2 Peran Kepala Sekolah

(Aedi, 2016) mendefinisikan ada 4 perannya yaitu: pengelolaan, koordinator, memahami dan melaksanakan tupoksinya. Mulai dari:

- a. Bertindak sebagai pendidik, wajib merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran. Tugasnya memberikan bimbingan kepada bawahan.
- b. Sebagai manajer berperan dalam menentukan proses manajemen sekolah. Kepala sekolah selaku administrator bertanggung jawab atas aktivitas yang berkaitan langsung dengan administrasi sekolah, termasuk pencatatan dan pendokumentasian bermacam aktivitas sekolah.
- c. Berperan sebagai supervisor, berperan memberikan nasihat kepada guru dan staf sekolah. Direktur sebagai supervisor harus melakukan pengawasan untuk mengendalikan energi pendidikan agar tercapai tujuan.
- d. Sebagai pemimpin. berperan dalam mengembangkan potensi sekolah, menghipnotis para guru dan tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan pendidikan.
  - 1) *Leader* secara harfiah berarti pemimpin. Kepala Sekolah merupakan kepala lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin, Anda dapat membuat visi, misi dan strategi lembaga. Visi merupakan apa yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan di masa yang akan datang. Misi merupakan dasar dimana lembaga didirikan, didasarkan nilai-nilai khusus yang terkait dengan organisasi. Sedangkan strategi adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

- 2) Sebagai inovator adalah orang yang senantiasa membangun dan mengembangkan berbagai inovasi untuk memajukan lembaga pendidikan.
  - 3) Mampu memotivasi kerja bagi seluruh bawahan.
  - 4) Mampu berkomunikasi, menyelesaikan masalah serta menciptakan iklim kerja yang positif di lembaga pendidikan.
  - 5) Pemimpin harus mampu mengambil keputusan. Selain mengambil keputusan, pemimpin juga memiliki keterampilan untuk mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya.
- e. Inovator, sebagai inovator dihadapkan pada tugas untuk melanjutkan kembali kegiatan pendidikan serta aktivitas pembelajaran yang lain. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga wajib mempunyai gagasan serta rencana strategis untuk menunjang pelaksanaan aktivitas sekolah, menghasilkan ikatan yang harmonis dengan masyarakat sekolah, sanggup menjadi keteladanan serta mempunyai cara pengajaran yang kreatif serta inovatif.
  - f. Motivator yang peran utamanya adalah menyampaikan dukungan dan semangat kepada pendidik serta tenaga kependidikan dalam melakukan tugas.
  - g. Pejabat resmi, karena tahapan pengangkatan melalui tahapan yang telah ditentukan, dilantik oleh pejabat yang berwenang sesuai SK yang dikeluarkan olehnya, terdapat hak serta sanksi yang wajib dipenuhi
  - h. Wirausahawan, menuntut untuk mampu mengelola sumber daya alam yang dimiliki sekolah.

### 3. Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah

Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus.

- a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:
  - 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.

- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA.
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagigawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

b. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah meliputi

Kepala Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs.
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

## C. Sarana Prasarana

### 1. Pengertian Sarana Prasarana Sekolah

Sarana prasarana adalah bagian meningkatkan mutu sekolah. Guru selaku pengerak utama aktivitas proses belajar mengajar membutuhkan sarana supaya prose belajar mengajar lebih bermakna serta tujuan pembelajaran bisa tercapai. (Asiyai, 2012) mengatakan “*The quality of education deliverd by teacher an academic achievement of pupil of any school is depend on several factor of which school facilities is paramount. School facilities are materials resourch that enhance teaching and learning thereby making and process meaningful and purposeful*”. Margi mengatakan agar terpenuhi keiginan dibidang pembelajaran, fasilitas serta prasarana pembelajaran sangat penting, yakni agar mempelancar proses belajar mengajar (Margi, 2015).

Sedangkan menurut pandangan Kristiavan sarana adalah segala sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan belajar mengajar, sarana

bergerak dan tetap, untuk mencapai tujuan pendidikan dan bekerja dengan baik, efisien dan efektif. Prasarana merupakan fasilitas yang secara tidak langsungengaruhi proses pendidikan, yakni: taman sekolah, dan halaman sekolah (Kristiawan, Safitri, 2017). Mulyasa mengatakan perlengkapan sekolah merupakan alat dan bahan, langsung digunakan untuk membantu kegiatan pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar; gedung sekolah, ruang kelas, meja dan kursi, serta fasilitas pendidikan dan media. Ia percaya bahwa infrastruktur adalah bantuan tidak langsung, misalnya, halaman sekolah, taman dan jalan setapak (Mulyasa, 2012). Sanjaya mengatakan bahwa sarana, ialah penunjang yang tepat bagi kelangsungan proses pembelajaran; contoh: alat peraga. Sedangkan prasarana merupakan secara tidak langsung mendukung suksesnya kegiatan belajar (Sanjaya, 2010).

Penjelasan di atas saya simpulkan sarana merupakan benda-benda digunakan langsung, seperti alat perlengkapan pendidikan dan alat peraga, sebaliknya prasarana merupakan benda-benda yang secara tidak langsung bisa mendukung kelangsungan belajar, semacam taman sekolah, halaman, kebun, serta jalur mengarah sekolah. Ketetapan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang

“sistem pendidikan nasional, pentingnya sarana dan prasarana menjelaskan setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi kebutuhan pendidikan intelektual, kecerdasan sosial, emosional dan kewajiban peserta mendidik”. Keputusan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang “Standar Nasional Pendidikan Bab VII Ayat 1 dan 2 Pasal 42 menerangkan pentingnya ruang kelas dalam lembaga pendidikan. Ayat 1 menjelaskan setiap satuan pembelajaran harus memiliki fasilitas yang meliputi perabot, perlengkapan belajar, buku dan sumber belajar lainnya, yang diperlukan untuk memelihara proses pembelajaran yang tertib dan berkelanjutan”.

Nawawi mengelompokkan sarana 3 jenis, habis tidaknya dipakai, bergerak tidaknya dikala dipakai serta pengaruhnya dalam proses belajar mengajar. Sehubungan dengan penelitian ini, sarana dilihat hubungannya dalam proses belajar mengajar, dikelompokkan 2 yakni: (a) alat-alat

digunakan langsung seperti spidol, pedoman belajar, alat praktikum dan sumber daya lain yang dibutuhkan oleh guru. dalam pembelajaran, (b) tidak terlibat langsung contoh; lemari arsip di kantor. Prasarana dibagi 2 bagian; (a) prasarana langsung; ruang kelas, perpustakaan, tempat praktik, lokal keterampilan, dan fasilitas laboratorium; (2) prasarana tidak langsung; kantor, kantin, mushola, tanah, jalan, kamar kecil, UKS, dan parkir (Lukitawati, 2015).

## 2. Pentingnya Sarana dan Prasarana Sekolah

Guru sebagai pendidik harus mampu membuat pembelajaran semenarik dan seberpengaruh mungkin agar prestasi yang dicapai sesuai dengan tujuan. Setiap mata pelajaran memerlukan alat peraga yang berbeda. Saat memberikan pelatihan, guru harus menggunakan alat yang dapat mendukung pekerjaan mereka agar pembelajaran tetap menarik. Dengan sarana yang memadai, guru menyajikan materi tidak hanya secara lisan, melainkan mengandalkan alat peraga yang telah disiapkan. Penggunaan sarana mendukung pembelajar sehingga memberikan dampak baik bagi pendidikan. “Keberhasilan di sekolah didukung oleh penggunaan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah secara efektif dan efisien” (Megasari, 2014).

(Prastyawan, 2016) menyatakan ada hal yang meski dikembangkan yaitu; perpustakaan, sarana penunjang kegiatan kurikulum, sarana prasarana kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan mulok. Begitu kebutuhan infrastruktur muncul dalam setiap kegiatan pembelajaran, siswa, guru, dan direktur akan saling berhubungan. Dukungan sarana prasarana pendidikan akan sangat membantu siswa, sebab tidak semua siswa memiliki *skill* yang tinggi. Nurhadi berpendapat guru harus melihat keragaman siswa sehingga guru bisa menjelaskan dan membuat *plaining* pengajaran yang tepat (Nurhadi, 2003). Oleh karena itu, penggunaan sarana saat pembelajaran tentunya sangat membantu siswa, terutama memiliki kelemahan belajar. Bukan

saja bermanfaat untuk siswa, guru juga diuntungkan dengan dukungan sarana prasarana bisa mewujudkan pembelajaran merarik.

### **3. Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah**

Sarana penunjang yang mampu menjamin berlangsungnya proses kegiatan dalam organisasi meliputi satuan pendidikan, yaitu sarana dan prasarana. Pengelolaan infrastruktur yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan. “Bagi suatu organisasi, tata kelola merupakan kunci keberhasilan karena menentukan kelancaran operasional organisasi yang bersangkutan” (Arikunto, Suharsimi, 2008). pengelolaan sarana dan prasarana ialah kegiatan mulai dari pengaturan, pengelolaan sapras yang efektif dan efisien hingga tercapainya tujuan (Kristiawan, Safitri, 2017).

Manajemen sarana serta prasarana sangat dibutuhkan. Dalam pengelolaan sekolah wajib mampu bertanggung jawab terhadap fasilitas khususnya kepala sekolah. sekolah wajib bisa menjaga dan memperhatikan fasilitas sekolah yang dimiliki. Dengan demikian, perlu ditekankan kembali pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan. Tahap pengelolaan dimulai dari kepek, guru dan staf, akan berdampak positif terhadap proses belajar mengajar, yang akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan tuntutan zaman. Peran guru dalam manajemen dimulai dengan perencanaan, penggunaan, pemeliharaan, dan evaluasi sapras (Sugiyono, 2007).

#### *a. Planning*

Guru harus mempertimbangkan sarana dan prasarana apa saja diperlukan untuk dapat mendukung proses belajar mengajar. perencanaan pembelian barang memerlukan peran serta guru agar dapat mengetahui barang apa saja yang dibutuhkan.

#### *b. Penggunaan dan Pemeliharaan*

Guru harus menggunakan sarana dengan sebaik- baiknya serta bertanggung jawab penuh terhadap pengguna di ruang kelas, juga bertanggung jawab atas penempatan fasilitas tersebut di dalam kelas tempat guru mengajar. Pemeliharaan fasilitas prasarana yang

simpel, yang tidak memerlukan keahlian handal, bisa dilakukan oleh guru. Untuk layanan yang membutuhkan keterampilan profesional yang lebih kompleks, seperti memperbaiki perangkat elektronik, dapat dilakukan oleh spesialis.

c. Kontrol Penggunaan

Jika ruang dan infrastruktur pembelajaran digunakan oleh siswa di dalam kelas, tugas guru adalah memastikan siswa dapat menggunakan ruang dan infrastruktur pembelajaran dengan baik.

4. Standar Sarana dan Prasarana Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs)

a) Satuan Pendidikan

- 1) Satu SMP/MTs memiliki minimum 3 rombongan belajar dan maksimum 24 rombongan belajar.
- 2) Satu SMP/MTs dengan tiga rombongan belajar melayani maksimum 2000 jiwa. Untuk pelayanan penduduk lebih dari 2000 jiwa dilakukan penambahan rombongan belajar di sekolah yang telah ada, dan bila rombongan belajar lebih dari 24 dilakukan pembangunan SMP/MTs baru.
- 3) Satu kecamatan dilayani oleh minimum satu SMP/MTs yang dapat menampung semua lulusan SD/MI di kecamatan tersebut.
- 4) Satu kelompok permukiman permanen dan terpencil dengan banyak penduduk lebih dari 1000 jiwa dilayani oleh satu SMP/MTs dalam jarak tempuh bagi peserta didik yang berjalan kaki maksimum 6 km melalui lintasan yang tidak membahayakan.

c. LAHAN

- 1) Lahan untuk satuan pendidikan SMP/MTs memenuhi ketentuan rasio minimum luas lahan terhadap peserta didik seperti tercantum pada Tabel 3.1.
- 2) Untuk satuan pendidikan yang memiliki rombongan belajar dengan banyak peserta didik kurang dari kapasitas maksimum kelas, lahan juga memenuhi ketentuan luas minimum seperti tercantum

- 3) Luas lahan yang dimaksud pada angka 1 dan 2 di atas adalah luas lahan yang dapat digunakan secara efektif untuk membangun prasarana sekolah berupa bangunan gedung dan tempat bermain/berolahraga.
  - 4) Lahan terhindar dari potensi bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan jiwa, serta memiliki akses untuk penyelamatan dalam keadaan darurat.
  - 5) Kemiringan lahan rata-rata kurang dari 15%, tidak berada di dalam garis sempadan sungai dan jalur kereta api.
  - 6) Lahan terhindar dari gangguan-gangguan berikut.
    - a) Pencemaran air, sesuai dengan PP RI No. 20 Tahun 1990 tentang Pengendalian Pencemaran Air.
    - b) Kebisingan, sesuai dengan Kepmen Negara KLH nomor 94/MENKLH/1992 tentang Baku Mutu Kebisingan.
    - c) Pencemaran udara, sesuai dengan Kepmen Negara KLH Nomor 02/MEN KLH/1988 tentang Pedoman Penetapan Baku Mutu Lingkungan.
  - 7) Lahan sesuai dengan peruntukan lokasi yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota atau rencana lain yang lebih rinci dan mengikat, dan mendapat izin pemanfaatan tanah dari Pemerintah Daerah setempat.
  - 8) Lahan memiliki status hak atas tanah, dan/atau memiliki izin pemanfaatan dari pemegang hak atas tanah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jangka waktu minimum 20 tahun.
- d. BANGUNAN GEDUNG
- 1) Bangunan gedung untuk satuan pendidikan SMP/MTs memenuhi ketentuan rasio minimum luas lantai terhadap peserta didik seperti tercantum.

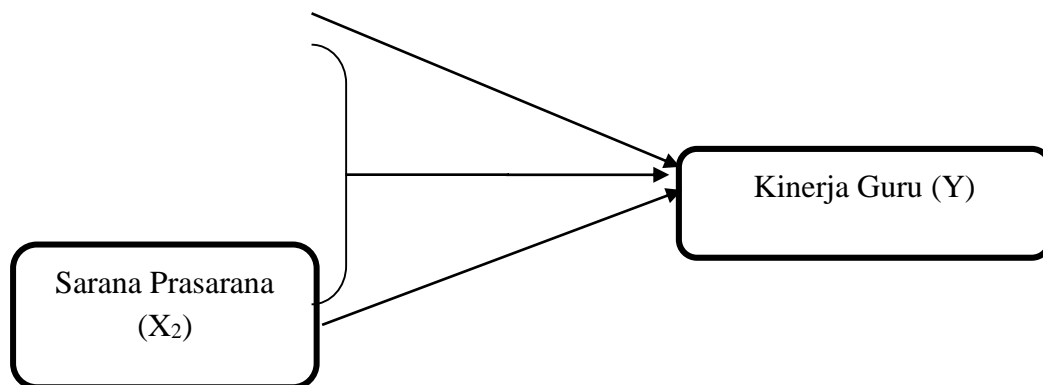
- 2) Untuk satuan pendidikan yang memiliki rombongan belajar dengan banyak peserta didik kurang dari kapasitas maksimum kelas, lantai bangunan juga memenuhi ketentuan luas minimum seperti tercantum
- 3) Bangunan gedung memenuhi ketentuan tata bangunan yang terdiri dari
  - a) koefisien dasar bangunan maksimum 30 %
  - b) koefisien lantai bangunan dan ketinggian maksimum bangunan gedung yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah
  - c) arak bebas bangunan gedung yang meliputi garis sempadan bangunan gedung dengan as jalan, tepi sungai, tepi pantai, jalan kereta api, dan/atau jaringan tegangan tinggi, jarak antara bangunan gedung dengan batas-batas persil, dan jarak antara as jalan dan pagar halaman yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah.
- 4) Bangunan gedung memenuhi persyaratan keselamatan berikut.
  - a) Memiliki struktur yang stabil dan kukuh sampai dengan kondisi pembebanan maksimum dalam mendukung beban muatan hidup dan beban muatan mati, serta untuk daerah/zona tertentu kemampuan untuk menahan gempa dan kekuatan alam lainnya.
  - b) Dilengkapi sistem proteksi pasif dan/atau proteksi aktif untuk mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan petir.
- 5) Bangunan gedung memenuhi persyaratan kesehatan berikut.
  - a) Mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.
  - b) Memiliki sanitasi di dalam dan di luar bangunan gedung untuk memenuhi kebutuhan air bersih, pembuangan air kotor dan/atau air limbah, kotoran dan tempat sampah, serta penyaluran air hujan.
  - c) Bahan bangunan yang aman bagi kesehatan pengguna bangunan gedung dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.
- 6) Bangunan gedung menyediakan fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat.
- 7) Bangunan gedung memenuhi persyaratan kenyamanan berikut.

- a) Bangunan gedung mampu meredam getaran dan kebisingan yang mengganggu kegiatan pembelajaran.
  - b) Setiap ruangan memiliki temperatur dan kelembaban yang tidak melebihi kondisi di luar ruangan.
  - c) Setiap ruangan dilengkapi dengan lampu penerangan.
- 8) Bangunan gedung bertingkat memenuhi persyaratan berikut.
- a) Maksimum terdiri dari tiga lantai.
  - b) Dilengkapi tangga yang mempertimbangkan kemudahan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan pengguna.
- 9) Bangunan gedung dilengkapi sistem keamanan berikut.
- a) Peringatan bahaya bagi pengguna, pintu keluar darurat, dan jalur evakuasi jika terjadi bencana kebakaran dan/atau bencana lainnya.
  - b) Akses evakuasi yang dapat dicapai dengan mudah dan dilengkapi penunjuk arah yang jelas.
- 10) Bangunan gedung dilengkapi instalasi listrik dengan daya minimum 1300 watt. 11. Pembangunan gedung atau ruang baru harus dirancang, dilaksanakan, dan diawasi secara profesional. 12. Kualitas bangunan gedung minimum permanen kelas B, sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 45, dan mengacu pada Standar PU. 13. Bangunan gedung sekolah baru dapat bertahan minimum 20 tahun.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan kajian teori diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Kepemimpinan  
Kepala Sekolah  
(X<sub>1</sub>)



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir Penelitian

Dari gambar diatas, dapat diuraikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya sarana prasarana juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel  $X_1$  sedangkan sarana prasarana adalah variabel  $X_2$  dan kinerja guru merupakan variabel  $Y$ . Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru pada SMPN se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

#### E. Penelitian yang Relevan

1. Septiana, Ngadiman, Iwada (2013) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Bimbingan Inti dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Wonosari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap penting bagi pekerjaan guru. Hasil studi menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas Guru SMA Negeri Wonosari. Terhadap Kemajuan Guru ( $Y$ ) adalah pengaruh signifikan di SMP Negeri Wonosari berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan uji-f nilai tabel  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,574 > 3,120$ ) pada level signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $0,000$ ”.
2. Sulistia, mahasiswa pendidikan ekonomi di IKIP "Veterany" Semarang (2013) dengan penelitian berjudul Dampak Bimbingan Inti Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

“berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 19 guru diperoleh informasi tentang kepemimpinan direktur SMP AGUS SALIMA Semarang yang termasuk dalam interpretasi yang baik. Diketahui bahwa rata-rata frekuensi kepemimpinan berprinsip (X) adalah 81,58%. Dari analisis deskriptif terhadap 19 guru diperoleh informasi kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang yang termasuk dalam interpretasi baik. Diketahui bahwa nilai rata-rata frekuensi bicara guru (Y) adalah 82,74%”.

3. Guterres dan Suparta (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (H1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis 2 (H2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan guru”.

#### **F. Hipotesis**

Dalam riset ini, dapat diajukan hipotesis berikut ini:

1. Ho1: Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.  
Ha1: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.
2. Ho2: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sapsras terhadap kinerja guru di SMPN di Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.  
Ha2: Ada pengaruh yang signifikan antara sarana dan prasarana dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya.
3. Ho3: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya.  
Ha3: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya.

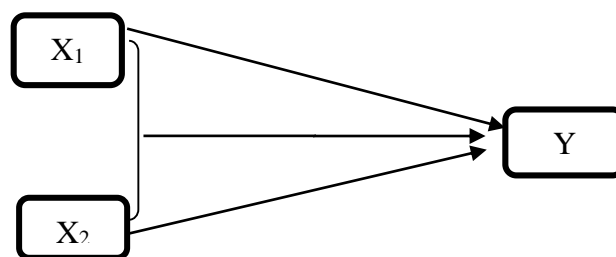


### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam desain studi menguji dampak pengaruh antara tiga variabel. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ), variabel dependen adalah kinerja guru ( $Y$ ). dengan menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan asosiatif dengan kolerasi sederhana dan kolerasi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan variabel dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1

Desain Penelitian (Sugiyono, 2014: 104)

Catatan:

$X_1$  = kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Saprass

$Y$  = Kinerja Guru

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Riset dilakukan pada SMPN se-Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya. Penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Januari 2022 hingga Juni 2022.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah guru SMPN di wilayah Koto Baru yang terdiri dari 4 SMPN diantaranya SMPN 1 Koto Baru, SMPN 2 Koto Baru, SMPN 3 Koto Baru dan SMPN 4 Koto Baru dengan jumlah populasi guru lihat pada tabel 3.2

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

No	Nama Sekolah	Banyak Populasi (Jumlah Guru)
1.	SMP Negeri 1 Koto Baru	30
2.	SMP Negeri 2 Koto Baru	45
3.	SMP Negeri 3 Koto Baru	13
4.	SMP Negeri 4 Koto Baru	20
	Jumlah	108

Sumber: Data Dapodiknas 2020

### 2. Sampel

Sampel riset ini diambil secara total sampling (Sugiyono, 2011:81). Pengambilan sampel dengan metode total sampling. Karena populasinya hanya 108 orang, maka sebaiknya diambil semuanya, sehingga diambil sampel total.

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Banyak Populasi (Jumlah Guru)	Jumlah sampel
1.	SMP Negeri 1 Koto Baru	30	30
2.	SMP Negeri 2 Koto Baru	45	45
3.	SMP Negeri 3 Koto Baru	13	13
4.	SMP Negeri 4 Koto Baru	20	20
	Jumlah	108	108

Sumber: hasil perhitungan penentuan sampel menggunakan total sampling

#### D. Pengembangan Instrumen

##### 1. Kisi-kisi Angket

Penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pernyataan tertulis yang dikeluarkan kepada responden. Alat atau kuesioner tersebut dikeluarkan dalam bentuk skala likert berupa pernyataan. Item angket berasal dari indikator kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, dan kinerja guru. disajikan dengan lima pilihan jawaban dengan memberikan tanda (√)(Sugiyono, 2014) . Dijelaskan oleh tabel 3.4

**Tabel 3.3**  
**Skor Jawaban Responden**

No	Kategori	Singkatan	Skor
1	Sangat setuju	(SS)	5
2	Setuju	(S)	4
3	Kurang setuju	(KS)	3
4	Tidak setuju	(TS)	2
5	Sangat tidak setuju	(STS)	1

Kuesioner survei meliputi 20 statment tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, 30 statment tentang variabel fasilitas prasarana, serta 30 statment tentang variabel kinerja guru. Dengan menggunakan metode ini, jumlah statment yang di informasikan kepada responden survei adalah 80 statment. Kuesioner dirancang buat mengumpulkan informasi tentang aspek kepemimpinan, sarana prasarana serta kinerja guru SMPN se-Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya.

**Tabel 3. 4**  
**Angket Penelitian**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No soal	Sumber
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kepala sekolah sebagai edukator	Mampu meningkatkan profesional, kemampuan dan keterampilan guru.	3	1, 2, 3	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu paktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana
		Kepala sekolah sebagai manajer	Dapat merencanakan, mengorganisasikan dan mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan, Pengembangan sarana dan prasarana.	3	4, 5, 6	
		Kepala sekolah sebagai <i>administrator</i>	Mampu mengadministrasikan kurikulum dan keuangan dan fasilitas sekolah bersama guru dan staf.	3	7, 8, 9	
		Kepala sekolah sebagai <i>supervisor</i>	Mampu melakukan supervisi klinis kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu	2	10, 11	

**Tabel 3. 4**  
**Angket Penelitian**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No soal	Sumber
			pembelajaran.			dan terarah
		Kepela sekolah sebagai <i>leader</i>	Kepala sekolah dapat memiliki keahlian dasar dalam memimpin sekolah	2	12, 13, 14	(Mulyasa, 2009:90) Sulistiya (2013) dan Aedi (2016)
		Kepela sekolah inovator	Kepala sekolah mampu bekerja rasional, objektif disiplin, teladan, fleksibel.	2	15, 16	
		Kepela sekolah sebagai motivator	Kepala sekolah dapat mengevasuasi guru dalam bekerja, disiplin, dorongan, penghargaan, dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru.	4	17, 18, 19, 20	
2	Sarana Prasarana	Sarana secara	ATK	2	1, 2	Nawawi (dalam

**Tabel 3. 4**  
**Angket Penelitian**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No soal	Sumber
	(X2)	langsung	Alat praktik/Alat peraga	2	3, 4	Lukitawati 2005:16) Afework (2014)
			Buku Belajar	2	5, 6	
			Media Belajar	2	7, 8	
		Sarana secara tidak langsung	Perabot	2	9, 10	
			Perlengkapan penunjang	2	11, 12	
		Prasarana secara langsung	Ruang kelas	2	13, 14	
			Ruang perpustakaan	2	15, 16	
			Ruang laboratorium	2	17, 18	
			Ruang keterampilan	2	19, 20	
			Ruang TIK	2	21, 22	
			Ruang Kesenian	2	23	
		Prasarana secara tidak langsung	Ruang guru	2	24, 25	
			Ruang UKS	1	26	

**Tabel 3. 4**  
**Angket Penelitian**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No soal	Sumber
			Ruang Mushola	1	27	
			Kantin	1	28	
			Toilet	1	29	
			Tempat parker	1	30	
3	Kinerja Guru (Y)	Perencanaan pembelajaran	Tujuan pembelajaran	2	1,2	UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Suwarni (2011)
			Menyusun bahan ajar	2	3, 4	
			Kegiatan pembelajaran	2	5, 6	
			Media dan sumber belajar	2	7, 8	
			Alat evaluasi	2	9, 10	
		Pelaksanaan pembelajaran	Membuka kegiatan pembelajaran	2	11, 12	
			Menguasai bahanajar	2	13, 14	
			Strategi dan model pembelajaran	2	15, 16	
			Pemanfaatan media	2	17, 18	

**Tabel 3. 4**  
**Angket Penelitian**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No soal	Sumber
			Suasana kegiatan pembelajaran	2	19, 20	
			Mengevaluasi pembelajaran	2	21, 22	
			Menutup kegiatan pembelajaran	2	23, 24	
		Penilaian pembelajaran	Alat evaluasi	2	25, 26	
			Strategi dan metode	2	27, 28	
			Umpan balik	2	29, 30	

## 2. Uji coba Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini sebelum digubakan diujicoba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan setelah instrumen diuji. Ujicoba intrumen dilakukan dengan memperhatikan prosedur pelaksanaan menurut (Sugiyono, 2014) yaitu:

- 1) Memvalidasi istrumen kepada tim Ahli, dalam penelitian ini telah berkonsultasi tentang intrumen angket kepada 2 ahli bergelar doktor yaitu Dr. Abhamda Amra, M.Ag dan Dr. David, S.Ag., M.Pd. pengujian pertama dilakukan oleh Dr. Abhamda Amra, M.Ag dengan jabatan dosen pengajar pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar, dan pengujian kedua oleh Dr. David, S.Ag., M.Pd. dengan jabatan dosen pengajar Metodologi Penelitian Kuantitatif di pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- 2) Menentukan responden uji coba, responden berjumlah 20 orang guru SMPN 1 Koto Baru yang masuk dalam populasi.
- 3) Menganalisis validitas dan reabilitas instrumen, yakni:
  - e. Uji Validitas  
Pengambilan keputusan menurut Jonathan Sarwono (2015:249)
    - (1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis 0,30 maka butiran soal kuesioner dinyatakan valid.
    - (2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

- a) Uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah  
 Variabel kepemimpinan dijabarkan menjadi 20 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas ternyata terdapat 2 pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan 2, dan 4. Adapun hasil ringkasan uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	.300	0,30	Valid
2	-.078	0,30	Tidak Valid
3	.378	0,30	Valid
4	-.089	0,30	Tidak Valid
5	.174	0,30	Valid
6	.560	0,30	Valid
7	.411	0,30	Valid
8	.470	0,30	Valid
9	.220	0,30	Valid
10	.491	0,30	Valid
11	.614	0,30	Valid
12	.601	0,30	Valid
13	.220	0,30	Valid
14	.554	0,30	Valid
15	.120	0,30	Valid
16	.093	0,30	Valid
17	.428	0,30	Valid
18	.259	0,30	Valid

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
19	.085	0,30	Valid
20	.483	0,30	Valid

b) Uji validitas sarana prasarana

Variabel uji validitas dijabarkan menjadi 30 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 3 pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan 28, 29 dan 30. Adapun hasil ringkasan uji validitas ditunjukkan pada table berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Validitas Angket Sarana Prasarana Sekolah**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	.370	0,30	Valid
2	.396	0,30	Valid
3	.352	0,30	Valid
4	.305	0,30	Valid
5	.484	0,30	Valid
6	.511	0,30	Valid
7	.553	0,30	Valid
8	.485	0,30	Valid
9	.684	0,30	Valid
10	.376	0,30	Valid
11	.688	0,30	Valid
12	.434	0,30	Valid
13	.461	0,30	Valid
14	.611	0,30	Valid
15	.178	0,30	Valid

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
16	.193	0,30	Valid
17	.298	0,30	Valid
18	.285	0,30	Valid
19	.414	0,30	Valid
20	.598	0,30	Valid
21	.289	0,30	Valid
22	.169	0,30	Valid
23	.275	0,30	Valid
24	.339	0,30	Valid
25	.220	0,30	Valid
26	.198	0,30	Valid
27	.406	0,30	Valid
28	-.030	0,30	Tidak Valid
29	-.133	0,30	Tidak Valid
30	-.041	0,30	Tidak Valid

c) Uji validitas variabel kinerja guru

Variabel kinerja guru dijabarkan menjadi 30 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua pernyataan valid, bisa dilihat pada tabel 3. 7

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
1	.565	0,30	Valid
2	.352	0,30	Valid
3	.671	0,30	Valid
4	.780	0,30	Valid

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r kritis	Keterangan
5	.601	0,30	Valid
6	.604	0,30	Valid
7	.424	0,30	Valid
8	.584	0,30	Valid
9	.354	0,30	Valid
10	.385	0,30	Valid
11	.163	0,30	Valid
12	.091	0,30	Valid
13	.372	0,30	Valid
14	.335	0,30	Valid
15	.500	0,30	Valid
16	.424	0,30	Valid
17	.204	0,30	Valid
18	.371	0,30	Valid
19	.157	0,30	Valid
20	.417	0,30	Valid
21	.537	0,30	Valid
22	.392	0,30	Valid
23	.447	0,30	Valid
24	.140	0,30	Valid
25	.265	0,30	Valid
26	.273	0,30	Valid
27	.235	0,30	Valid
28	.108	0,30	Valid
29	.478	0,30	Valid
30	.302	0,30	Valid

f. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan menurut Jonathan Sarwono (2015: 249)

- (1) Jika korelasi guttman-split-half coefficient  $> 0,80$  maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel
- (2) Jika korelasi guttman-split-half coefficient  $< 0,80$  maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala sekolah**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.530
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.636
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	20
Correlation Between Forms			.636
Spearman-Brown Coefficient	Unequal Length	Equal Length	.778
		Unequal Length	.778
Guttman Split-Half Coefficient			.774

a. The items are: X.1.1, X.1.2, X.1.3, X.1.4, X.1.5, X.1.6, X.1.7, X.1.8, X.1.9, X.1.10.

b. The items are: X.1.11, X.1.12, X.1.13, X.1.14, X.1.15, X.1.16, X.1.17, X.1.18, X.1.19, X.1.20.

**Tabel 3.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Sarana Prasarana**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.530
		N of Items	10 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.636
		N of Items	10 <sup>b</sup>
		Total N of Items	20

Correlation Between Forms	.636
Spearman-Brown Equal Length Coefficient	.778
Unequal Length	.778
Guttman Split-Half Coefficient	.774

a. The items are: X.1.1, X.1.2, X.1.3, X.1.4, X.1.5, X.1.6, X.1.7, X.1.8, X.1.9, X.1.10.

b. The items are: X.1.11, X.1.12, X.1.13, X.1.14, X.1.15, X.1.16, X.1.17, X.1.18, X.1.19, X.1.20.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja guru**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.828
		N of Items	15 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.727
		N of Items	15 <sup>b</sup>
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			.524
Spearman-Brown	Equal Length Coefficient		.688
	Unequal Length		.688
Guttman Split-Half Coefficient			.664

a. The items are: Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15.

b. The items are: Y.16, Y.17, Y.18, Y.19, Y.20, Y.21, Y.22, Y.23, Y.24, Y.25, Y.26, Y.27, Y.28, Y.29, Y.30.

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan bahwa nilai korelasi Guttman Split-Half Coefficient lebih besar dari 0, 80 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan Jonathan Sarwono (2015: 249) berarti variabel tersebut dapat dikatakan reliabel

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan informasi dalam riset ini memakai angket. Kuesioner ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana serta kinerja guru. Kuesioner dikeluarkan sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan. Angket divalidasi oleh 2 orang validator yaitu bapak Dr. Abhanda Amra, M.Ag selaku validator I dan Dr. David, S.Ag.,M.Pd. uji coba angket untuk validitas dan reabilitas dilakukan kepada 20 orang guru di SMPN 1 Koto Baru. Setelah Semua angket valid dan reliabel. Langsung melalukan pembagian angket. Data yang dikumpulkan dievaluasi pada skala Likert. responden hanya dapat menjawab langsung dengan mencentang checklist pada kolom dengan alternatif jawaban, setelah itu ditabulasi data semuanya di excel, skala pengukuran data yang diterima adalah data kuantitatif, data diolah dengan SPSS versi 18 yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan uji persyaratan analisis data. (Sugiyono, 2014).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji persyaratan**

#### **a. Tes Normalitas**

Menurut Santoso (2000:102) dalam pengambilan keputusan dianjurkan nilai signifikansi (Sig) atau nilai taraf signifikansi 5% atau = 0,05. Kita dapat mengatakan bahwa data berdistribusi normal apabila tingkatan signifikansi (Asymp. sig) > 0, 05. Tetapi bila taraf signifikan (Asymp. sig) < 0, 05 maka bisa dikatakan tidak berdistribusi normal. menggunakan uji Kolmogorov-Sminov, dan data diolah dengan menggunakan solusi statistik untuk produk dan jasa (SPSS) versi 18. Untuk menguji distribusi normal setiap data, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : data tidak berdistribusi normal

Ha : data terdistribusi normal

Kriteria pengujian: tolak Ho jika nilai sinyal > 0,05, dan terima Ha sebaliknya. (Sugiyono, 2014).ss

#### **b. Tes linieritas**

Uji linieritas bertujuan buat membenarkan kalau pengaruh antara variabel bebas serta variabel terikat merupakan linier. Pengecekan linieritas persamaan regresi dicoba dengan melihat deviasi dari nilai linieritas pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

Ho: model persamaan regresi nonlinier

Ha: model persamaan regresi linier

Dengan kriteria validasi: tolak Ho bila ciri nilai Deviation from linearity pada tabel Anova  $> 0,05$ , kebalikannya terima Ha (Sugiyono, 2014).

## 2. Analisis Deskriptif

Riset ini memakai statistik naratif dalam analisisnya. Analisis deskriptif ini untuk menggambarkan hasil riset digambarkan dengan memakai tabel frekuensi, yang kemudian itu digambarkan sebagai deskriptif persentase. Analisis deskriptif variabel riset dilakukan untuk mengetahui dominasi jawaban responden. (Sugiyono, 2014)

## 3. Analisis verifikasi.

Dalam riset ini digunakan regresi linier berganda untuk memperoleh pengaruh 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) serta fasilitas prasarana ( $X_2$ ). Variabel terikat merupakan kinerja guru ( $Y$ ), yang secara bersama-sama digunakan untuk menguji hipotesis 3. Untuk menguji hipotesis ini digunakan persamaan regresi linier berganda untuk tiga variabel, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Guru

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Sarana Prasarana

Tes ini dilakukan sesuai dengan rumus F

$F_t = F_{\alpha}(k : nk-1)$

Catatan:

n=banyak responden

k=banyak grup

Uji F merupakan pengujian variabel bebas yang sama-sama bertujuan mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama bisa mempengaruhi variabel terikat. Uji dicoba dengan langkah-langkah berikut:

a. Merumuskan hipotesis

Ho : Semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Ha: Semua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Tentukan nilai tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

c. Pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi dengan kriteria

1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , (taraf kepercayaannya 95%), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , (taraf kepercayaannya 95%), maka Ho ditolak dan Ha diterima

(Sugiyono, 2014).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Pada penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-Sminow*, dan data diolah dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18.

##### 1. Uji Normalitas Data

Uji normatif, menurut Imam Ghazali dilakukan karena merupakan persyaratan penting dalam analisis data. pengujian kenormalan data dimasukan untuk menguji asumsi bahwa rata-rata sampel mendekati kenormalan populasi. Kegunaanya untuk mengetahui dan memberikan keyakinan apakah data diolah dengan teknik analisis.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan uji statistik non parametrik menggunakan uji Kolomogrof-Smimov (uji SS-STs) dengan menetapkan taraf signifikansi 5% atau = 0,05. Kita dapat mengatakan bahwa berdistribusi normal bila tingkatan signifikansi (Asymp. sig) < 0, 05. Tetapi bila taraf signifikan (Asymp. Sig) > 0, 05 sehingga bisa dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan**  
**Kinerja Guru**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.67417685
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.092
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.948
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Sumber : Uji Normalitas Menggunakan SPSS Versi 18**

Hasil perhitungan normalitas variabel Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Kinerja Guru dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,330 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Sarana Prasarana Memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan Kinerja Guru.

Linearitas dihitung untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis atau Tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2009:265). Pedoman yang digunakan untuk menentukan derajat kelinearan adalah dengan melihat hasil analisis pada jalur deviation from linearity, sedangkan untuk menentukan keterkaitan arah regresinya dengan memperhatikan hasil analisis pada lajur linearity.

Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dalam regresi linear berganda

- a. Jika nilai sig. lineaar  $> 0,05$ , Maka berkesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.
- b. Jika nilai sig. linearitas  $< 0,05$ , maka berkesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Linearitas Data Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Sarana Prasarana dan Kinerja Guru**  
**(Y) ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	6368.512	48	132.677	4.125	.007
Unstandardized Predicted Value	.000	1	.000	.000	1.000
	6368.512	47	135.500	4.212	.000
Within Groups	353.833	11	32.167		
Total	6722.345	59			

**Sumber : Uji Normalitas Menggunakan SPSS Versi 18**

Berdasarkan Tabel 4.2, pengujian dengan SPSS 18. Linearitas menunjukkan penyimpangan dari linieritas sebesar 0,000. Karena nilainya  $0,000 > 0,05$ , maka hubungan antara keduanya disebut linear.

## B. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.3**  
**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Totalx1	108	51	49	100	85.46	8.788	77.223
TotalX2	108	70	76	146	130.76	11.625	135.138
Totally	108	82	68	150	129.58	14.022	196.619
Valid N (listwise)	108						

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel pada Lampiran 8 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN untuk seluruh Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya secara totalitas, bersumber pada hasil penyebaran angket menampilkan kalau 0% responden melaporkan sangat tidak setuju, 2% tidak setuju, 3% tidak setuju, 60% setuju serta 35% sangat setuju. Perihal ini menunjukkan kalau kepemimpinan di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya persentase jawaban tertinggi adalah 60 % setuju.

### 2. Sarana Prasarana

Tabel pada Lampiran 8 menampilkan kalau sarana prasarana di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya secara totalitas bersumber pada hasil penyebaran angket menampilkan kalau 1% responden sangat tidak setuju, 1% tidak setuju, 3% tidak setuju, 51% setuju serta 44% sangat setuju. Perihal ini menampilkan kalau sarana di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya persentase tertinggi adalah 51 % setuju.

### 3. Kinerja Guru

Tabel pada Lampiran 8 menunjukkan bahwa kinerja di SMPN Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya totalitas bersumber pada hasil penyebaran angket menampilkan kalau 1% responden sangat tidak setuju, 1% tidak setuju, 3% tidak setuju, 56% setuju dan 39% mereka mengatakan bahwa mereka setuju sepenuhnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMPN Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya persentase jawaban tertinggi adalah 56 % setuju.

### **C. Analisis Verifikatif**

#### **1. Hipotesis pertama**

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru.

$H_a$  : ada pengaruh kepemimpinan direktur terhadap pekerjaan guru.

Uji t (Sugiyono, 2014:288).

Hasil perhitungan pada tabel dan manual menunjukkan bahwa koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja guru menurut rumus

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : nk-1) \\ &= t (0,05 / 2 : 108-2-1) \\ &= 0,025 : 105 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

Untuk memprediksi apa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Koefisien Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.233	20.661		.689	.494
Kepemimpinan	.834	.164	.530	5.082	.000
Sarana Prasarana	.336	.127	.276	2.650	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Sumber : Data Olahan SPSS 18**

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2014)

- a. Bila nilai sig < 0,05 atau t-hitung > t-tabel, maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Bila sig > 0,05 atau t-hitung < t-tabel, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai konstanta aritmatika t adalah 14,2332 > t-tabel adalah 1,985 dan n = 108 dengan signifikansi = 0,000 < kurang dari angka signifikansi = 0,05. Artinya nilai konstanta dalam persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh t-score = 5,082 > t-tabel 1,985 dengan taraf signifikansi = 0,000 < signifikansi = 0,05 Maka disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya ada pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y.

Berdasarkan analisis diperoleh a = 14,233 dan b1 = 0,834. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) merupakan prediktor dalam

menentukan kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y=14,233 + 0,834 X_1$ . Berdasarkan rumus regresi dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka (Y) atau kinerja guru akan meningkat sebesar 0,834 satuan dengan konstanta 14,233.

Selain itu untuk melihat besarnya dampak pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil analisis regresi pada Tabel 4.5.

**Tabel 4. 5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.270	11.97794

Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Sumber : Data Olahan SPSS 18**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y) ( $R_{x1y}$ ) adalah 0,526 dengan pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0,277. Pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap pekerjaan guru (Y) di SMP N Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya dapat diterima.

Sebagaimana dijelaskan di atas, pengaruh bimbingan kepala sekolah diasumsikan sebesar 27,7%, dan secara empiris kuatnya pengaruh bimbingan kepala sekolah terhadap kinerja guru diwakili oleh pengaruh (r) sebesar 0,526. Sedangkan sisanya ( $100\% - 27,7\%$ ) 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini, atau variabel yang tidak diperhitungkan.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini

Ho: tidak ada pengaruh sarana prasarana terhadap pekerjaan guru.

Ha : ada pengaruh infrastruktur terhadap pekerjaan guru.

uji

Hasil perhitungan pada tabel dan manual menunjukkan bahwa koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja guru menurut rumus

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : nk-1)$$

$$= t (0,05 / 2 : 108-2-1)$$

$$= 0,025 : 105$$

$$= 1,985$$

Untuk memprediksi infrastruktur ( $X_2$ ) apa yang mempengaruhi kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Koefisien Regresi Sederhana Sarana Prasarana( $X_2$ ) dengan Kinerja guru (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.233	20.661		.689	.494
Kepemimpinan	.834	.164	.530	5.082	.000
Sarana Prasarana	.336	.127	.276	2.650	.010

Dependent Variable: Kinerja Guru

### Sumber : Data Olahan SPSS 18

Dasar pengambilan keputusan menurut (Sugiyono, 2014)

- a. Jika  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t \text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t\text{-tabel}$ , maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di atas bahwa koefisien regresi untuk variabel infrastruktur ( $X_2$ ) termasuk nilai sinyal yang

diketahui karena pengaruh ( $X_2$ ) terhadap Y adalah  $0,010 < 0,05$  dan nilai t-score  $2,650 < t\text{-tabel } 1,985$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang artinya ada pengaruh ( $X_2$ ) terhadap Y

Berdasarkan analisis diperoleh  $a = 14,233$  dan  $b_2 = 0,336$ . Dapat disimpulkan bahwa prasarana ( $X_2$ ) merupakan prediktor dalam menentukan kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 14,233 + 0,336 X_2$ . Berdasarkan rumus regresi dapat diartikan bahwa jika prasarana ( $X_2$ ) bertambah satu satuan, maka (Y) atau produktivitas guru akan meningkat sebesar 0,336 satuan dengan konstanta 14,233.

Selain itu, untuk melihat besarnya dampak infrastruktur ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.448	10.416

a. Predictors: (Constant), TotalX2

**Sumber : Data Olahan SPSS 18**

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara sarana prasarana ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) ( $R_{x_1y}$ ) adalah 0,673 dengan pengaruh (R<sup>2</sup>) sebesar 0,453. Tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa “ada pengaruh sarana prasarana ( $X_2$ ) terhadap pekerjaan guru (Y) di SMP N Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya dapat diterima.

Diuraikan di atas, pengaruh sarana prasarana ( $X_2$ ) dianggap sebesar 45,3%, dan secara empiris kekuatan pengaruh sarana prasarana ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru diwakili oleh pengaruh (r) sebesar 0,673. Sedangkan sisanya ( $100\% - 45,3\%$ ) 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diperhitungkan.

### c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini

Ho : tidak ada pengaruh bersama manajemen utama dan infrastruktur terhadap pekerjaan guru

Ha : Kepemimpinan kepala sekolah dan infrastruktur secara bersama-sama mempengaruhi pekerjaan guru.

Hipotesis ketiga ini dianalisis menggunakan uji simultan (Uji F). Untuk melihat bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Dasar pengambilan keputusan pada uji F menurut (Sugiyono, 2014)

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka variabel X mempengaruhi variabel Y.
- Jika  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka variabel X tidak dapat mempengaruhi variabel Y.

Rumus

$$\begin{aligned} \text{Tabel F} &= F(k:nk) \\ &= F(2:108-2) \\ &= 3.09 \end{aligned}$$

**Tabel 4.8**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4220.255	2	2110.127	17.892	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6722.345	57	117.936		
	Total	10942.600	59			

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Sumber : Data Olahan SPSS 18**

Berdasarkan tabel output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F-score sebesar  $17,892 > F\text{-tabel } 3,09$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti adanya pengaruh ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Y.

**Tabel 4. 9**  
**Koefisien Regresi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan**  
**Sarana Prasarana( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.233	20.661		.689	.494
Kepemimpinan	.834	.164	.530	5.082	.000
Sarana Prasarana	.336	.127	.276	2.650	.010

Berdasarkan analisis diperoleh  $a=14,233$ ,  $b_1=0,834$  dan  $b_2=0,336$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ) merupakan prediktor kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y=14,233 + 0,834 X_1 + 0,336 X_2$ . Berdasarkan rumus regresi berganda dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka (Y) atau kinerja guru akan meningkat sebesar  $(0,834 + 0,336) 1,170$  satuan dengan konstanta 14,233

Selain itu, untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan direktur ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ) terhadap pekerjaan guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.486	10.048

**Sumber: Data Olahan SPSS 18**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara bimbingan inti ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ( $R_{x_1x_2y}$ ) adalah 0,704 dengan pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0,496 terhadap ukuran signifikan.  $X_1$  dan  $X_2$  dalam  $Y$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dapat diterima yang menyatakan bahwa “ada pengaruh manajemen dan sarana prasarana kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya”.

Uraian di atas mengasumsikan bahwa pengaruh manajemen pokok ( $X_1$ ) dan infrastruktur ( $X_2$ ) adalah 49,6, sedangkan lainnya ( $100\% - 49,6\%$ ) 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini, atau variabel yang tidak dieksplorasi.

## D. Pembahasan

Hasil riset menunjukkan bahwa tiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru, dan pengaruh pembinaan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

Diharapkan *leader* pendidikan di sekolahnya benar-benar menjalankan tugasnya sebagai *leader* yang amanah dan bertanggung jawab atas tugasnya. Hal ini dapat dilihat dalam hadits bahwa setiap *leader* pasti akan dimintai pertanggung jawaban kepada Allah atas kepemimpinannya. 1199, artinya:

*Dari Ibnu Umar radhiallahu 'anhu, dia benar-benar berkata: Rasulullah (damai dan berkah besertanya) mengatakan: "Setiap orang adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kepala negara adalah pemimpin rakyatnya. Suami adalah pemimpin dari anggota keluarganya dan akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya. Istri adalah kepala rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang tugasnya. Pembantu/pekerja rumah tangga bertanggung jawab atas pemeliharaan properti majikannya dan akan ditanya tentang tanggung jawabnya. Dan kalian semua adalah pemimpin dan akan ditanya (jawaban yang ditanyakan) tentang apa yang mereka pimpin" (HR.Muslim).*

Hadits di atas berbicara dengan sangat jelas tentang kepemimpinan setiap Muslim di berbagai posisi dan tingkatan. Mulai dari level pemimpin rakyat hingga level pemimpin dalam hubungannya dengan dirinya sendiri. Setiap orang harus bertanggung jawab dan akan mempertanggungjawabkannya kepada Allah SWT. Untuk kepemimpinannya di akhirat. Kepala sekolah sebagai stakeholder yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Tanggung jawab kepala sekolah adalah memastikan bahwa sekolah terus berkembang sejalan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan

zaman. Hal ini menuntut kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memaksa guru untuk berubah dan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh bimbingan kepala sekolah, seperti halnya penelitian-penelitian sebelumnya. infrastruktur, lingkungan kerja, dan faktor kepemimpinan mempengaruhi efektivitas pelatihan guru (Usman, 2008: 464). Kepemimpinan ini dapat berdampak pada perubahan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. koefisien korelasi antara pimpinan puncak ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) ( $R_{x1y}$ ) sebesar 0,526 dengan pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0,277. Pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis ( $H_a$ ) menyatakan bahwa “ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP N Kecamatan Koto Bahru Kabupaten Dharmasraya dapat diterima.

Sebagaimana dijelaskan di atas, pengaruh bimbingan kepala sekolah diasumsikan sebesar 27,7%, dan secara empiris kuatnya pengaruh bimbingan kepala sekolah terhadap kinerja guru diwakili oleh pengaruh ( $r$ ) sebesar 0,526. Sedangkan sisanya ( $100\% - 27,7\%$ ) 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini, atau variabel yang tidak diperhitungkan.

Kepemimpinan direktur dalam penelitian ini dikaji dalam tujuh dimensi, yaitu: sebagai pendidik, manajer, administrator, pemimpin, pemimpin, inovator, dan sebagai motivator.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Septiana, Ngadiman dan Ivada (2013) yang melaporkan adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh SMP Negeri Wonosari, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda menggunakan uji-f nilai hitung  $F > \text{tabel } F (20,574 > 3,120)$  pada taraf signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000"

## **2. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP N se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.**

Hasil riset menunjukkan kalau sarana prasarana sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya sebesar 45, 3%. Semakin lengkap infrastruktur sekolah, semakin baik pekerjaan guru. Pada ulasan lebih dahulu, banyak teori yang menyatakan bahwa aspek yang menunjang kinerja guru dalam pendidikan, salah satunya merupakan fasilitas prasarana sekolah. Mempunyai infrastruktur sekolah yang memadai akan membantu guru untuk memfasilitasi aktivitas pendidikan yang bermacam-macam, menarik serta bermakna.

Sejalan dengan riset Fauziana (2007) yang mengatakan “ada pengaruh yang signifikan antara infrastruktur serta kinerja guru sebesar 25, 4%. Fasilitas prasarana yang lengkap mendorong motivasi guru untuk melaksanakan aktivitas belajar mengajar, sehingga guru bisa meningkatkan kemampuannya dalam mengelola aktivitas belajar mengajar jadi lebih menarik serta optimal”.

## **3. Pengaruh Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di SMP N se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.**

Kinerja guru akan menjadi lebih baik bila didukung oleh kepemimpinan dan sarana prasarana itu sendiri. Dalam pendidikan islam pelaksanaan tugas sebagai guru ataupun kepala sekolah mengacu kepada pertanggung jawaban kepada Allah SWT. Hal ini bisa kita pahami dari surat Al-Baqarah Ayat 30-31 yang artinya:

*“Dan ingatlah tatkala Tuhan engkau berkata kepada malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah. Berkata mereka: apakah Engkau hendak menjadikan padanya orang yang merusak didalamnya dan menumpakan darah, padahal kami bertasbih dengan memuji engkau dan memuliakan engkau? Dia berkata: sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”*

*“Dan telah diajarkannya kepada Adam nama-nama semuanya kemudian dia kemukakan semua kepada malaikat, lalu dia berfirman: beritakanlah*

kepadaKu nama-nama itu semua, jika adalah kamu makhluk-makhluk yang benar”.

Dari ayat tersebut dapat kita maknai bahwa Allah mengetahui segala sesuatu apa yang tidak kita ketahui. Allah mengajarkan semua yang tidak diketahui manusia dan kemudian menayakan kembali hal-hal yang telah diajarkan tersebut. Dalam pelaksanaan tugas sebagai guru maupun kepala sekolah hendaknya selalu meningkatkan pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan tugas sebagai guru maupun kepala sekolah semuanya ada pertanggungjawabannya di dunia bahkan diakhirat kelak. Kinerja guru merupakan salah satu bentuk dari penilaian pekerjaan guru.

وَالشَّهَادَةَ فَيَبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan: “Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjaka”.

Selanjutnya dalam surat al-Maidah ayat 35 dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemah: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, carilah wasilah (jalan untuk mendekati diri) kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung”.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan infrastruktur secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya sebesar 49,6%. Berdasarkan tabel output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F$ -hitung sebesar  $17,892 > F$ -tabel  $3,09$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$

adalah diterima yang artinya ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  sekaligus terhadap  $Y$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

Kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada tugas pokok guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tiga indikator yang digunakan antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kepemimpinan umum dan infrastruktur berdampak pada kinerja guru. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut berpengaruh 49,6% terhadap pekerjaan guru di SMP N Kecamatan Koto Baaru Kabupaten Dharmasraya. Sisanya tergantung pada aspek lain yang tidak dipertimbangkan dalam riset ini.

Temuan riset Septiana, Ngadiman, Ivada (2013) dengan riset berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Inti dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Wonosari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Terhadap Kemajuan Guru (Y) adalah pengaruh signifikan di SMP Negeri Wonosari berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan uji-f nilai tabel  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,574 > 3,120$ ) pada level signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ ".

*Leader* sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baaru Kabupaten Dharmasraya. Produktivitas guru akan meningkat jika manajemen kepala sekolah dan sarana prasarana dikelola dengan baik, produktivitas guru akan meningkat dan mampu memenuhi harapan semua pihak dan standar nasional pendidikan.

**BAB V**

**PENUTUPAN**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dalam Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMPN Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya ( $R^2$ ) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,526 dengan pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0,277. Pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap pekerjaan guru adalah 27,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 27,7\%$ ) 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini, atau variabel yang tidak diperhitungkan.
2. Prasarana sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya sebesar 45,3%. Semakin baik infrastruktur sekolah, semakin baik pekerjaan guru. ( $R^2$ ) adalah 0,673 dengan pengaruh ( $R^2$ ) 0,453. Tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian, dampak infrastruktur terhadap pekerjaan guru adalah 45,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 45,3\%$ ) 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diperhitungkan.
3. Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan sarana prasarana ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya sebesar 49,6%. Dengan nilai signifikansi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F$  hitung sebesar  $17,892 > F$  tabel 3.09, sehingga pengaruh kepemimpinan dan sapras pada kinerja guru adalah 49,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 49,6\%$ ) 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini, atau variabel yang tidak diperhitungkan.

## B. Implikasi

Mengacu pada hasil riset yang paparkan pada BAB IV, implikasi dari hasil tersebut dijabarkan berikut ini:

1. Supaya mencapai kinerja yang baik, banyak aspek yang wajib diperhatikan, banyak aspek yang saling berkaitan serta lingkungan yang bisa pengaruhi kinerja seseorang guru. 2 aspek yang pengaruhi kepemimpinan kepala sekolah serta sarana prasarana.
2. Agar menjadi guru berkinerja bagus, ia wajib penuhi seluruh persyaratan profesionalnya. Guru harus memahami tahapan perencanaan, penerapan serta penilaian yang merupakan indikator dalam riset ini. Tidak hanya itu, perlu ditingkatkan serta dipahami dalam bidang kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial serta kompetensi profesional. Bila hal-hal tersebut bisa dikuasai, maka kinerja guru akan meningkat.
3. Berdasarkan teori dan hasil riset yang telah diuji, dinyatakan bahwa kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, maka dengan adanya kepemimpinan dan sapras pendukung, diharapkan kinerja guru semakin meningkat dari waktu ke waktu.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi berikut dapat dibuat:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Dharmasraya memberikan pelatihan dan pembinaan kepada kepala sekolah dan sarana prasarana sekolah untuk mendukung dan meningkatkan efisiensi guru.
2. Direktur harus mampu meningkatkan dan berinovasi dalam kepemimpinannya agar guru bekerja lebih optimal dan memanfaatkan infrastruktur yang sudah dimiliki secara optimal.
3. Guru mata pelajaran diharapkan selalu menambah dan memperbaharui ilmunya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan online dan offline, membaca dari berbagai sumber, membaca penelitian-penelitian terkini di bidang pembelajaran, dan selalu melakukan refleksi terhadap tugas dan mengikuti hasil refleksi tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi efektivitas guru dengan variabel lain atau dengan variabel ini, serta dengan tempat dan objek penelitian lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi. (2016). Manajemen Pendidikan & Tenaga Pendidikan. *Gosyen Publishing Jatirejo 58B RT07/RW21*.
- Arikunto, Suharsimi, L. Y. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Adita Media.
- Asiyai, R. I. (2012). Assessing School Facilities in Public Secondary School in Delta State, Nigeria. *An International Multidisciplinary. Ethiopia, 6(2)*, 192–205.
- Barnawi dan Mohammad Ariffin, (2104). Kinerja guru Profesional. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bongani, K. (2014). Exploring Educators' Perceptions of the Impact of Poor Infrastructure on Learning and Teaching in Rural South African Schools. *Of Social Sciences, 5*, 20.
- Coleman, Bush. 2012. *Manajemen Mutu Kependidikan Panduan Lengkap Kurikulum Dunia Pendidikan Modern*. (Fahrurrozi, Trans). Yogyakarta: IRCiSod.
- Darmawan. 2014. *Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jurnal Pelopor Pendidikan Vol 6, No 2, Juni 2014
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 01 Juni 2021
- Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK, (2008). Penilaian Kinerja Guru. Jakarta
- Guterres, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5*, 429–454.
- Jackson, G. (2017). Determinantsof Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania. *Education Research Internationa, 20*, 7.
- Kadariusman. 2012. *Natural Intelligence Leadership: cara pandang baru terhadap kecerdasan dan karakter kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kempa. 2009. *Perilaku Kepemimpinan Keterampilan Manajerial Manajemen Konflik Daya Tahan Stres dan Kinerja guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan No 1 thn 2009. Akses 01 Juni 2021
- Kristiawan, Safitri, L. (2017). *Manajemen Pendidikan*. CV Budi Utama.
- Lukitawati, P. (2015). *Implementasi Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan di SMPN 37 Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Margi, S. (2015). Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama. *Varia Pendidikan, 27*, 123–129.
- Megasari, R. (2014). Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMPN 5 Bukittinggi. *Administrasi Pendidikan, 2*.

- Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Bumi
- Murwati. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Sukabumi*. Jurnal Pendidikan Bisnia dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 tahun 2013. Akses 01 Juni 2021
- Aksara.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kopetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE) Volume: 7 Nomor:2 Tahun 2016. Akses 01 Juni 2021
- Nurhadi. (2003). *Pembelajaran kontekstual dan penerapannya dalam KBK*. UM Press.
- Prastyawan. (2016). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan. Studi Keislaman, 6*.
- Rusman. (2012). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, W. (2010). *Startegi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Suhar, S. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. PT Refika Aditama.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Perenada media Grop.
- Sugilar. 2010. *Kondisi Pengelolaan pendidik dan Sarana Prasarana Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Banten: jurnal pendidikan*. Vol 11, No1, maret 2010, 28-35. Akses 01 Juni 2021
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabit.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, cv Jl. Gegerkalong, Hilir No. 84 Bandung.
- Sulistiya. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal ilmiah pendidikan ekonomi IKIP Veterab Semarang. Vol.1. No.2, Oktober 2013. Akses 01 Juni 2021.
- Susanto, Ahmad, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Perenadamedia Group.
- Supardi, (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Deepublik.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 24 tahun 2007 tentang Standar Sarana Prasarana Untuk SD/SMP dan SMA.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto, (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Udianto dan Komalasari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK PGRI 31 LEGOK*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.1, Oktober 2016. Akses 01 Juni 2021
- Wiratma. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diklat dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Titra Mangutama Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan vol.7. no. 2. Oktober 2013. Akses 01 Juni 2021
- Wulaningsih, Yuliana Ayu. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Klaten*. Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Akses 01 Juni 2021
- Yublina. (2015). *kinerja guru*. kresna bina insane prima.