

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI CIBINONG BOGOR**

**Fuji Ria Tambunan**

[fujiriatambuna@gmail.com](mailto:fujiriatambuna@gmail.com)

Program Studi Pendidikan Agama Islam

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

**Imam Tholkhah**

[imamtholkhah@laaroiba.ac.id](mailto:imamtholkhah@laaroiba.ac.id)

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

**Mohamad Jaenudin**

[mjaenudin@laaroiba.ac.id](mailto:mjaenudin@laaroiba.ac.id)

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

**ABSTRACT**

*The background of this research is the teacher as a component that greatly influences the educational process and the main factors that determine the quality of education. The teacher is the spearhead that is directly related to students as the subject and object of learning in the teaching and learning process. The availability of a good education curriculum, complete educational facilities and infrastructure, but if not balanced with the ability of teachers who are able to implement it, then everything will be less meaningful and not support the achievement of educational goals. The study was conducted at a junior high school located in the District of Cibinong, Bogor Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Principal Leadership and Infrastructure Facilities on the Performance of Junior High School Teachers in Cibinong District, Bogor Regency. This research is a quantitative study using a survey approach to obtain an overview and correlation of research variables, namely Principal Leadership (Variable X1), Infrastructure Facilities (variable X2) and Teacher Performance (variable Y) of SMP in Cibinong District, Bogor. Data collection techniques used were observation, documentation study, questionnaires. Data analysis techniques through three stages, namely descriptive analysis, quantitative analysis and research hypothesis testing. The results showed that (1) the Principal's Leadership influenced significantly and rather high and the direction of a positive relationship to the Performance of Junior High School Teachers in Bogor Regency. (2) The Infrastructure Facility influence significantly and has a rather high and direction of a positive relationship to the Performance of Junior High School Teachers in Bogor Regency. (3) The joint effect of School Principals and Infrastructure Leadership on the Performance of Junior High School Teachers in Bogor Regency is high*

**Keywords: infrastructure, leadership, performance, teacher**

نبذة مختصرة

Xلفية هذا البحث هي المعلم كعنصر يؤثر بشكل كبير على العملية التعليمية والعوامل الرئيسية التي تحدد جودة التعليم. المعلم هو رأس الحربة الذي يرتبط مباشرة بالطلاب كموضوع وهدف للتعليم في عملية التدريس والتعلم. توفر منهج تعليمي جيد ومرافق تعليمية كاملة وبنية تحتية ، ولكن إذا لم يكن متوازنًا مع قدرة المعلمين القادرين على تنفيذه ، فسيكون كل شيء أقل معنى ولن ، بوجور ريجنسي. كان الغرض **Cibinong** يدعم تحقيق الأهداف التعليمية. أجريت الدراسة في مدرسة ثانوية تقع في منطقة **Cibinong** من هذه الدراسة هو تحديد تأثير القيادة الرئيسية ومرافق البنية التحتية على أداء معلمي المدارس الثانوية في منطقة ، بوجور ريجنسي. هذا البحث عبارة عن دراسة كمية باستخدام نهج المسح للحصول على نظرة عامة وربط متغيرات البحث ، في منطقة **SMP** لـ **(Y المتغير)** وأداء المعلم **(X2 المتغير)** ، ومرافق البنية التحتية **(X1 المتغير)** وهي القيادة الرئيسية ، بوجور. تقنيات جمع البيانات المستخدمة كانت الملاحظة ودراسة التوثيق والاستبيانات. تقنيات تحليل البيانات **Cibinong** من خلال ثلاث مراحل ، وهي التحليل الوصفي والتحليل الكمي واختبار فرضية البحث. أوضحت النتائج أن (1) قيادة المدير أثرت بشكل كبير ومرتفع إلى حد ما واتجاه العلاقة الإيجابية لأداء معلمي المدارس الثانوية في بوجور ريجنسي. (2) يؤثر مرفق البنية التحتية بشكل كبير ولديه علاقة عالية واتجاه إيجابي إلى حد ما لأداء معلمي المدارس الثانوية في بوجور ريجنسي. (3) التأثير المشترك لمديري المدارس وقيادة البنية التحتية على أداء معلمي المدارس الثانوية في بوجور ريجنسي مرتفع

**الكلمات المفتاحية: البنية التحتية ، القيادة ، الأداء ، المعلم**

## ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah guru sebagai komponen yang sangat mempengaruhi proses pendidikan dan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar dalam proses belajar mengajar. Tersedianya kurikulum pendidikan yang bagus, sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap, namun bila tidak diimbangi dengan kemampuan guru yang mampu mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna dan tidak menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian dilaksanakan di SMP yang berada di wilayah Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan survey untuk memperoleh gambaran dan korelasi mengenai variable penelitian, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X1), Sarana Prasarana (variable X2) dan Kinerja Guru (variabel Y) SMP di Kecamatan Cibinong, Bogor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi, kuesioner. Teknik analisa data melalui tiga tahapan yaitu analisa deskriptif, analisa kuantitatif dan uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang signifikan dan agak tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor serta arah hubungan positif. (2) Sarana Prasarana memberikan pengaruh yang signifikan dan agak tinggi serta arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor. (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana member pengaruh tinggi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor.

**Kata kunci: guru, kepemimpinan, sarana prasarana, kinerja**

## A PENDAHULUAN

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Oleh karena itu Guru merupakan komponen yang sangat mempengaruhi proses pendidikan dan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Kenyataan ini disebabkan karena guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar dalam proses belajar mengajar. Meskipun tersedia kurikulum pendidikan yang bagus, sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap, namun bila tidak diimbangi dengan kemampuan guru yang mampu mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang makna.

Ketersediaan sumber daya guru dan kinerjanya yang berkualitas merupakan elemen kunci yang dapat diandalkan untuk mengelola mutu dan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, dengan alasan bahwa pendidikan yang berkualitas perlu didukung dengan manajemen pendidikan yang baik, mencakup

seluruh komponen pendidikan dan penatalayanannya dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan akan terlihat dari kemampuan lembaga tersebut dalam mengoptimalkan kinerja organisasi yaitu organisasi sekolah melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi terhadap kegiatan organisasi, kegiatan proses pembelajaran (PBM), yaitu tersedianya perangkat pembelajaran, metode yang sesuai serta sarana prasarana penunjang pembelajaran, pengelolaan SDM, yaitu pembinaan dan penempatan sumber daya manusia terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan pengelolaan sumber daya administrasi lainnya, yaitu tersedianya sarana administrasi, penataan administrasi sekolah, administrasi pembelajaran dan administrasi layanan akademik. Dalam proses pembelajaran, guru mempunyai peranan penting dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan. Dengan demikian, salah satu penentu kinerja lembaga pendidikan (sekolah) adalah kinerja staf pengajarnya yaitu guru.

Namun pada era teknologi informasi, guru bukanlah satu-satunya sumber informasi dan ilmu pengetahuan. Berbagai fasilitas informasi dan teknologi memberikan banyak kemudahan pada peserta didik mengakses informasi yang dibutuhkan. Kondisi ini menyebabkan peran guru mengalami perkembangan. Guru berperan memberikan panduan etika dan moral dalam memilih informasi yang diperlukan. Oleh karena itu peran guru berkembang menjadi fasilitator, motivator, dan dinamisator bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa era teknologi informasi tidak dapat menggantikan peran guru. Namun era teknologi informasi menjadi tantangan bagi guru maupun sekolah untuk meningkatkan kinerjanya dan kualitas layanan dengan menyediakan sarana prasarana serta fasilitas yang memadai. (Faturahman, 2010, 43)

Menurut Mulyasa (2009:14), kualitas guru dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Untuk memenuhi tuntutan tersebut diperlukan berbagai kompetensi pembelajaran.

Mengingat proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didiknya mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat berjalan secara optimal apabila guru selalu berupaya meningkatkan kinerjanya.

Kepala Sekolah dalam menjalankan perannya perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, mendayagunakan sarana prasarana pendidikan, memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan sehingga menunjang guru meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor."***

Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor merupakan lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pendidikan. Pertumbuhan lembaga pendidikan di wilayah ini cukup signifikan, mulai dari tingkat pendidikan usia dini hingga perguruan tinggi. Sekolah dengan biaya gratis maupun berbiaya cukup mahal. Lembaga pendidikan

tingkat sekolah lanjutan pertama atau SMP dan sederajat pada tahun 2019 mencapai 54 sekolah negeri dan swasta dengan jumlah siswa sebanyak 16.525 dan guru sebanyak 844 siswa. Fenomena ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan sarana prasarana pendidikan.

## Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan sub fokus penelitian, maka muncul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana gambaran Sarana Prasarana SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana gambaran Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?
5. Bagaimana pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?
6. Adakah pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor?

## Tujuan Penelitian

1. Melihat rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini meliputi hal sebagai berikut:
2. Untuk mengetahui gambaran Kepemimpinan Kepala SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui gambaran Sarana Prasarana SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor
4. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor
6. Untuk mengetahui pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.
7. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

## Kegunaan Penelitian

Kegunaan / Manfaat penelitian ini ini diharapkan dapat memberikan Kegunaan secara teoritis dan Kegunaan secara praktis :

Secara Praktis

Dapat dilakukan peningkatan kinerja guru melalui pembinaan karakter dan peningkatan motivasi diri.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran positif untuk mendorong terwujudnya kinerja guru.

Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah dalam mengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan kepemimpinan Kepala Sekolah dan sarana prasarana yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

Sebagai bahan masukan Kepala Dinas Pendidikan dalam menentukan arah kebijakannya terutama dalam hal kepemimpinan Kepala Sekolah dan sarana prasarana yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

## B. TINJAUAN LITERATUR DAN STUDI TERDAHULU

### Kerangka Berfikir

#### **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.**

Salah satu komponen organisasi sekolah adalah guru. Guru sebagai ujung tombak mutu pendidikan mengoptimalkan peran dan fungsinya serta kompetensinya dalam kinerja guru. Upaya guru dalam mengoptimalkan kinerja tersebut sangat dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi dan mengarahkan guru untuk meningkatkan berbagai peran, fungsi serta kompetensi sehingga meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. (Mulyasa, 2010, 4)

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, Kepala Sekolah yang mampu mengoptimalkan fungsi kepemimpinannya, maka akan mampu memberikan dampak positif terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **Hubungan Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru**

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka sekolah perlu menyediakan sarana prasarana pembelajaran yang memadai. Sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 bahwa Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.

Terpenuhinya sarana prasarana pembelajaran, maka perencanaan pembelajaran akan dapat terlaksana secara efektif sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan salah satu indikator bahwa guru dapat meningkatkan kinerjanya.

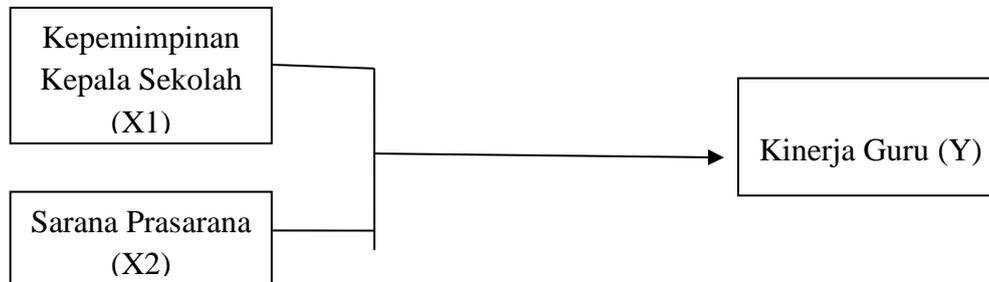
#### **Hubungan secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru**

Mulyasa (2013:3) mengemukakan bahwa sedikitnya ada tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu sarana gedung, buku yang berkualitas dan guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Pemimpin di organisasi sekolah adalah Kepala Sekolah. Bila pengertian kepemimpinan diterapkan pada organisasi pendidikan, maka pengertian kepemimpinan pendidikan diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana dikemukakan Nawawi (1985) bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. (Kemendiknas, 2010: 2)

Dengan demikian, Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah mempunyai kewajiban untuk menjalankan peran dan fungsinya dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat digambarkan bagan sebagai berikut:



Gambar 3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

## Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan sebagai seni dan ilmu tentang proses memperoleh tindakan dari orang lain dan pencapaian visi. Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan ke depan, pemberi inspirasi, dan berhasil. Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfer keterpercayaan. Jadi pimpinan menunjukkan integritas memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan. Visi kepemimpinan adalah suatu pandangan masa depan yang terbagi kepada pengikut. (Fadhil, 2013)

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan bagaimana Kepala Sekolah mampu untuk mendorong kinerja para guru serta menunjukkan sifat yang bersahabat, dekat, perhatian, serta penuh pertimbangan terhadap para guru baik secara kelompok maupun secara individual. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi ataupun lembaga secara efektif dan efisien. (M. Kristiawan, 2017)

Definisi kepemimpinan dari para ahli mempunyai rumusan yang berbeda-beda tergantung dari teori yang melandasinya. Namun mempunyai arah yang sama yaitu adanya suatu proses untuk memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga mereka mau melaksanakan proses yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa teori kepemimpinan yang dikemukakan para ahli diantaranya sebagai berikut:

### Teori Sifat (*Leader Traits*)

Teori ini mengemukakan bahwa Pemimpin berbeda dengan orang-orang lain. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan. Nampak sangat alami untuk mempertanyakan apakah rahasia seorang pemimpin terletak pada karakteristik atau sifat dari pemimpin itu. Sifat-sifat kepribadian, karakteristik fisik, motif, dan kebutuhan (Fadhil, 2013)

Beberapa indikator sifat atau karakter kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Kapasitas meliputi intelegensia, kehati-hatian, kemampuan berbicara, keaslian, pertimbangan.
2. Prestasi meliputi pendidikan, pengetahuan, prestasi olah raga

3. Tanggung jawab meliputi ketergantungan, inisiatif, ketekunan, agresifitas, percaya diri, hasrat untuk kesempurnaan
4. Partisipasi meliputi aktivitas, kesosialan, kooperatif, menyesuaikan diri, humoris
5. Strata meliputi sosial ekonomi, ketenaran/ popularitas (Fadhil, 2013)

### **Teori Situasional (*Situational Leadership*)**

Model kepemimpinan situasional merupakan pengembangan model watak kepemimpinan dengan fokus utama faktor situasi sebagai variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin. (Fadhil, 2013)

Fred, Robbins dan Lussier menyatakan bahwa faktor situasi lebih menentukan keberhasilan seorang pemimpin dibandingkan dengan watak pribadinya. Menurut pendekatan kepemimpinan situasional ini, seseorang bisa dianggap sebagai pemimpin atau pengikut tergantung pada situasi atau keadaan yang dihadapi. (Fadhil, 2013)

Fadhil (2013:91) mengemukakan bahwa kajian model kepemimpinan situasional lebih menjelaskan fenomena kepemimpinan dibandingkan dengan model terdahulu. Namun demikian model ini masih dianggap belum memadai karena model ini tidak dapat memprediksikan kecakapan kepemimpinan (*leadership skills*) yang mana yang lebih efektif dalam situasi tertentu.

### **Teori Transformasional (*transformational leadership*)**

Fadhil (2013:94) mengemukakan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Burns (1978) merupakan salah satu penggagas kepemimpinan transformasional berpendapat bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Alifuddin (2012:5) mengemukakan bahwa model kepemimpinan yang populer hingga saat ini adalah kepemimpinan transformasional yang mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, memobilisasi komitmen untuk menjalankan visi dan mentransformasi pengikut baik pada tingkat individual maupun tingkat organisasi. Elemen utamanya adalah visi masa depan

Bryman (1992) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.

Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. Pemimpin penerobos mempunyai pemikiran yang *metanoiac*, dan berdasarkan pemikiran ini pemimpin mampu menciptakan

pergeseran paradigma untuk mengembangkan praktek-praktek organisasi yang sekarang dengan yang lebih baru dan lebih relevan. *Metanoia* berasal dari bahasa Yunani *meta* yang berarti perubahan, dan *nous/noos* yang berarti pikiran. (Fadhil, 2013).

Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. (Fadhil, 2013)

Menurut Keegan dan Hartogg (2004), kepemimpinan transformasional berkaitan dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasarkan pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan agar patuh (Alifuddin, 2012).

Kinicki dan Kreitner (2010) mengemukakan bahwa model kepemimpinan transformasional banyak menghasilkan perubahan organisasi secara signifikan karena kepemimpinan ini menekankan pada tingkatan yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen dan loyalitas dari bawahan. (Alifuddin, 2012)

Menurut Yammarino dan Bass (1990), pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. (Fadhil, 2013)

## **Teori Sarana Prasarana**

Menurut Ketentuan Umum Permendiknas no. 24 tahun 2007, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Sarana pendidikan antara lain gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana antara lain seperti halaman, taman, lapangan, jalan menuju sekolah dan lain-lain. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, karena itu komponen tersebut dinamakan sarana pendidikan.

Kristiawan (2017:99) mengemukakan bahwa sarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Sedangkan prasarana merupakan semua perangkat kelengkapan dasar atau fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti, halaman sekolah, taman, dan kebun.

Sarana prasarana di atas perlu dikelola secara profesional sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Baharudin (2018:83) manajemen sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan bagaimana mengatur dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tim Pakar Manajemen Universitas Negeri Malang (2002:86), manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien. Mulyasa (2005:49) berpendapat bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan.

## **Studi Terdahulu**

Penelitian pada tahun 2007 oleh Syaroni dari Universitas Negeri Semarang berjudul "*Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes*". (Syaroni, 2007)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah, terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh yang signifikan kinerja manajemen terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,714 atau koefisien determinasinya sebesar 51,0 %.

Penelitian ini mempunyai variable terikat yang sama dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu variable Kinerja Guru. Perbedaannya adalah penelitian ini mempunyai dua variable bebas yaitu kinerja kepemimpinan dan manajemen Kepala Sekolah sedangkan penelitian yang sedang dilaksanakan mempunyai dua variable bebas yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dan sarana prasarana.

Penelitian pada tahun 2018 oleh Atiyatu Jakiyah, dkk dari Universitas Pakuan Bogor berjudul "*Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*". (Jakiyah, 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan, dengan cara meneliti dan mencari hubungan antara: 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru, 2) budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru, 3) kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang dilaksanakan di SMK Swasta di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor Pada Tahun 2018. Populasi pada penelitian ini berjumlah 240 orang dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang. Pengumpulan data untuk setiap variable yang diteliti menggunakan angket dengan skala (*Rating Scale*). Teknik analisis menggunakan korelasi regresi parsial dan korelasi ganda.

Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu : pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja guru. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru, Ketiga, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru.

Penelitian ini mempunyai variable penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, yaitu variable produktivitas guru hampir sama dengan kinerja guru dan pengembangan kepemimpinan transformasional hampir sama dengan kepemimpinan Kepala Sekolah, namun berbeda lokasi.

Makalah Alex Aldha Yudi dari FIK UNP Padang tahun 2012 berjudul "*Pengembangan Mutu Pendidikan ditinjau dari Segi Sarana dan Prasarana (Sarana Dan Prasarana PPLP)*". (Yudi, 2012)

Kesimpulan yang dikemukakan diantaranya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan olahraga di masa depan perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya: (1) Pendidikan itu menjadi tanggung-jawab semua warga negara, bukan hanya tanggung-jawab sekolah, (2) Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan kualitas pendidikan dan olahraga, (3) Administrasi sarana dan prasarana perlu dipahami oleh seorang pimpinan pendidikan agar proses pembelajaran berjalan dengan tertib dan lancar.

Penulis makalah di atas mengemukakan bahwa mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari beberapa unsur yang mempengaruhi diantaranya: (1) kurikulum, (2) isi

pendidikan, (3) proses pembelajaran dan evaluasi, (4) kualitas guru, (5) sarana dan prasarana sekolah, dan (6) buku ajar.

Keenam elemen ini saling berkait dalam upaya meningkatkan kualitas belajar mengajar, yang berpuncak pada peningkatan mutu pendidikan.

Pembahasan makalah di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu sarana prasarana pembelajaran yang mempengaruhi mutu pendidikan. Namun dalam penelitian yang sedang dilaksanakan, sarana prasarana merupakan salah satu variable yang mempengaruhi kinerja guru, yang merupakan salah satu indikator yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

## C. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

#### Observasi/pengamatan

Peneliti melakukan observasi terhadap kondisi real SMP di lingkungan Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

#### Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data melalui dokumen yang berkaitan dengan variable yang diteliti di SMP wilayah Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Dokumen berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya, dan profil sekolah.

#### Angket/kuesioner

Kuesioner/Angket merupakan daftar pernyataan untuk mengumpulkan data tentang variable yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X1), Sarana Prasarana (Variabel X2) dan Kinerja Guru (Variabel Y).

Penilaian pernyataan angket menggunakan *Skala Likert*, yaitu skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian administrasi, pendidikan dan sosial. Menurut Sugiono (2010:134), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial sudah ditentukan secara spesifik dalam bentuk variabel.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata, yaitu:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
SL	SELALU	4
SR	SERING	3
KK	KADANG-KADANG	2
TP	TIDAK PERNAH	1

Menurut Sugiono (2010:133), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

## Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Mengingat tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti perlu mengetahui teknik pengumpulan data agar mendapatkan data yang sesuai standar data yang ditentukan. (Sugiono, 2010:5).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan Angket/Kuisisioner.

## Prosedur Analisis data

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan tahapan analisis data, sebagai berikut:

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMP di wilayah Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Analisis korelasi dan regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen. Rumus regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

( Sugiono, 2010:178)

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Guru

$a$  = Intercept (harga Konstan)

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Sarana Prasarana

## Uji Hipotesis Penelitian

Langkah-langkah uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

### Uji korelasi sederhana

Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah *product moment*. Hal ini dimaksud untuk melihat hubungan antara variable-variabel bebas dengan variabel terikat. Korelasi sederhana ini untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

### Uji Korelasi Ganda

Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga, yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

### Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mencari kontribusi secara murni dari variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi parsial, biasa digunakan bersamaan dengan korelasi ganda. Jika korelasi ganda untuk mengetahui hubungan dua variabel

independen atau lebih secara bersamaan dengan variabel dependen maka korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3.13 Pedoman menginterpretasikan Koefisien Korelasi (Tabel Signifikansi)

No	Koefisien Korelasi	Kategori
1	0,800-1,000	Sangat tinggi
2	0,600-0,799	Tinggi
3	0,400-0,599	Agak tinggi
4	0,200-0,399	Rendah
5	0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber: Sugiono (2010, 110)

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.35 Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN	JUMLAH	RATA-RATA	PROSEN	KRITERIA
1	Kepala Sekolah mempunyai tujuan dan dedikasi dalam memimpin	80	4	98,33	sangat baik
2	Kepala Sekolah mampu menangani situasi yang berbeda dalam cara yang berlainan.	61	3.05	76.3	sedang
3	Kepala Sekolah mampu bekerjasama dan mengarahkan guru untuk melaksanakan tujuan organisasi.	70	3.5	87.5	baik
4	Kepala Sekolah mempunyai strategi untuk mengimplementasikan program.	80	4	100	sangat baik
5	Kepala Sekolah melakukan identifikasi dalam membuat keputusan..	75	3.75	93.8	baik
6	Kepala Sekolah mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan.	80	4	100	sangat baik
7	Kepala Sekolah mendelegasikan tugas kepada staf dan guru sesuai dengan tugas dan fungsinya	70	3.5	87.5	baik
8	Kepala Sekolah berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun terhadap guru	58	2.9	72.5	sedang

9	Kepala Sekolah mampu mengatasi masalah guru secara bijak	61	3.05	76.3	sedang
10	Kepala Sekolah mempunyai kewibawaan dan pengaruh yang besar terhadap guru	72	3.6	90	Sangat baik

Berdasarkan instrumen kepemimpinan kepala sekolah (variable X1) yang disebarkan diperoleh gambaran bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan angka tertinggi sebesar 98.33% kategori sangat baik dan terendah 72,50% kategori sedang. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Bogor sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Bogor merupakan suatu kemampuan dan kesiapan Kepala Sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan siswa dan guru serta perangkat lainnya agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

### Gambaran Sarana Prasarana

Tabel 4.36 Sarana Prasarana

No	PERNYATAAN	JUMLAH	RATA-RATA	PROSEN	KRITERIA
1	Sekolah menyediakan buku pelajaran	80	4	100	sangat baik
2	Kegiatan belajar menggunakan infokus	75	3.75	93.8	baik
3	Meja dan kursi cukup untuk guru dan murid di kelas	74	3.7	92.5	baik
4	Sekolah menyediakan alat peraga pembelajaran	78	3.9	97.5	sangat baik
5	Perpustakaan Sekolah menyediakan buku-buku yang sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa	71	3.55	88.8	baik
6	Sekolah mempunyai lahan yang luas	75	3.75	93.8	baik
7	Ruang kelas yang bersih dan nyaman	65	3.25	81.3	baik
8	Guru mempunyai ruangan yang representatif	53	2.65	66.3	sedang
9	Listrik dan air tersedia di ruangan guru	75	3.75	93.8	baik
10	Laboratorium dapat digunakan untuk kegiatan pembelajaran	56	2.8	70	sedang

Berdasarkan instrument sarana prasarana diperoleh data bahwa gambaran sarana prasarana SMP di Kabupaten Bogor menunjukkan angka tertinggi sebesar 100% kategori sangat baik dan terendah sebesar 66.33% kategori sedang. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana SMP di Kabupaten Bogor mempunyai kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana

pendidikan dalam keadaan sangat baik secara kondisi fisik maupun ketersediannya terutama buku pelajaran.

## Gambaran Kinerja Guru

Tabel 4.37 Kinerja Guru

No	PERNYATAAN	JUMLAH	RATA-RATA	PROSEN	KRITERIA
1	Guru menyiapkan perangkat pembelajaran	229	3.82	95.42	baik
2	Guru mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan	230	3.83	95.83	baik
3	Guru melakukan pretest dan post test	229	3.82	95.42	baik
4	Guru mengulang materi pelajaran bila daya serap pelajaran masih kurang	215	3.58	89.58	baik
5	Guru memahami psikologi pendidikan	228	3.8	95	baik
6	Guru mengajar sesuai pedoman kurikulum yang berlaku	228	3.8	95	baik
7	Guru membuat kelompok belajar siswa	218	3.63	90.83	baik
8	Guru menggunakan pendekatan pembelajaran yang sesuai kebutuhan	226	3.77	94.17	baik
9	Guru dapat bekerjasama dengan semua kolega guru dalam pembelajaran	216	3.6	90	baik
10	Guru mampu menggunakan computer dan internet dalam pembelajaran	219	3.65	91.25	baik

Berdasarkan instrument kinerja guru diperoleh data bahwa gambaran kinerja guru SMP di Kabupaten Bogor menunjukkan angka tertinggi sebesar 95.83 kategori sangat baik dan terendah sebesar 89.58 kategori baik. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP di Kabupaten Bogor kategori sangat baik.

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.38 Analisa Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.448589303
R Square	0.421232362
Adjusted R Square	0.187460507
Standard Error	2.934843081
Observations	363

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa R Square 0.421

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika  $P(\text{Sig}) < \alpha$

Ho diterima dan Ha ditolak, jika  $P(\text{Sig}) > \alpha$

$\alpha = 0.05$

r hitung = 0.421 dan r table dengan N= 363 dalam taraf signifikansinya 5% = 0.103 Perbandingan r hitung dengan r table menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu 0.421 atau 42% untuk variable Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh agak tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor", dapat diterima.

## Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.39 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.574790729
R Square	0.550093653
Adjusted R Square	0.002839065
Standard Error	1.911626044
Observations	363

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa R Square 0.550

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika  $P(\text{Sig}) < \alpha$

Ho diterima dan Ha ditolak, jika  $P(\text{Sig}) > \alpha$

$\alpha = 0.05$

r hitung = 0.550 dan r table dengan N= 363 dalam taraf signifikansinya 5% = 0.103 Perbandingan r hitung dengan r table menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu 0.550 atau 55% untuk variable Sarana Prasarana (X2). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh agak tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor", dapat diterima.

## Pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru.

Tabel 4.40 Pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.87321816
R Square	0.7620051
Adjusted R Square	0.002111906

Standard Error	1.912322924
Observations	363

## ANOVA

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	10.11567	5.057836	1.383064	0.252138
Residual	360	1316.512	3.656979		
Total	362	1326.628			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	33.69911704	2.792242	12.06884	2.14E-28	28.20796	39.19027	28.20796	39.19027
KEPEMIMPINAN	0.044999489	0.052419	0.858452	0.391214	-0.05809	0.148086	-0.05809	0.148086
SARANA	0.074725556	0.056301	1.327242	0.18527	-0.036	0.185446	-0.036	0.185446

Berdasarkan table di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.762 atau 76,2%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor adalah tinggi karena berada di kisaran 76.2% atau hampir mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0.762 atau 76.2% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana) terhadap variable dependen (Kinerja Guru) sebesar 76.2% yang dapat dijelaskan oleh faktor penelitian, sedangkan sebesar 24.8% atau (1-76.2%) dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Hater dan Bass (1988) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. (Fadhil, 2013). Hal ini dibuktikan dengan korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor adalah tinggi karena berada di kisaran 76.2% atau hampir mendekati angka 1 sedangkan 24.8% adalah pengaruh faktor lain di luar variable penelitian.

Konsep kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan-pendekatan watak (*trait*), gaya (*style*) sebagai model kepemimpinan yang tepat dan mampu untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan kinerja dan bersaing secara global.

Kinerja guru dipengaruhi beberapa factor, diantaranya factor individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kompetensi guru, kedisiplinan, kepribadian, dan sikap. Faktor situasional yang menyangkut dua faktor, yaitu faktor social dari organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dari organisasi, meliputi kebijakan, jenis latihan, supervise dan pengalaman, sistem upah (kesejahteraan) serta lingkungan sosial, sedangkan faktor fisik dan pekerjaan

meliputi metode kerja, media pembelajaran, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran, dan temperatur.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja yang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja guru dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Secara administrasi kinerja guru dapat diketahui dari kemampuan dan kompetensi dalam beberapa hal, diantaranya; (1) semangat, (2) kreatif, (3) komunikatif dan (4) kompetensi paedagogis (kemampuan melaksanakan didaktik dan metodik).

Sarana prasarana perlu dikelola secara profesional sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebagaimana dikemukakan Mulyasa (2005:49) bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor. Berdasarkan  $r$  hitung = 0.421 dan  $r$  table dengan  $N=363$  dalam taraf signifikansinya  $5\% = 0.103$ .  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table yaitu 0.421 atau 42% untuk variable Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh agak tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor.

Ada pengaruh yang signifikan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor. Berdasarkan  $r$  hitung = 0.550 dan  $r$  table dengan  $N=363$  dalam taraf signifikansinya  $5\% = 0.103$ .  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table yaitu 0.550 atau 55% untuk variable Sarana Prasarana (X2). Hal ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh agak tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor.

Pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bogor adalah tinggi karena berada di kisaran 76.2% atau hampir mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0.762 atau 76.2% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana) terhadap variable dependen (Kinerja Guru) sebesar 76.2% yang dapat dijelaskan oleh faktor penelitian, sedangkan sebesar 24.8% atau (1-76.2%) dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

### Rekomendasi

Pemerintah hendaknya lebih perhatian terhadap kebutuhan sarana prasarana pendidikan SMP di Kabupaten Bogor.

Guru hendaknya semakin meningkatkan motivasi dan keterampilannya agar kinerja guru semakin meningkat.

Kepala Sekolah hendaknya semakin memperhatikan kebutuhan guru dan siswa selama melaksanakan kegiatan pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun. (2001) Manajemen Berbasis Sekolah: *Suatu Panduan Praktis Bagi Pengelolaan Sekolah-sekolah "Mandiri"*. Bandung. SURI (10).
- Danim, S. (2006). *Visi baru manajemen sekolah: dari unit birokrasi ke lembaga akademik*: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi (School-Based Management: Concept, Strategy, and Implementation)*: PT., Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nanang Fattah. *Konsep Manajemen Berbasis sekolah dan Dewan Sekolah*. (Bandung: Bani Quraisy, 2003) hal,12
- Nurkholis, M. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah. Teori, Model dan Aplikasi* : Jakarta: Grasindo.
- Nanang Fattah. *Konsep Manajemen Berbasis sekolah dan Dewan Sekolah*. (Bandung: Bani Quraisy, 2003) hal,12
- Rohiat, D. (2008). *Manajemen sekolah*: Bandung: PT Refika Aditama.
- Sa'ud, U. S. (2008). *Inovasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, A. (2009). *Sejarah MBS dan Penerapannya di Indonesia*.
- Sutrisno.Edi. *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Prenada Media Grup 2009 Jakarta hal 215
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), pp. 124-135.
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*.
- Damayanti, S., & Manajemen, S. I. (2008). *Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah*. dari: h J, 2.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas kerja, cetakan pertama*. Jakarta, Graha Ilmu.
- Bennis Warren G dan Burt Nanus terjemahan Victor Purba, *Kepemimpinan: Strategi dalam mengemban Tanggung jawab*, Jakarta Prehallindo
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2005), 224.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1998),66