

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA

Kadir^a, Mulyadi^a

^aUniversitas Negeri Yogyakarta, ^bUniversitas Negeri Yogyakarta

Corresponding e-mail: mantoabawu@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA; (2) kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA; (3) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA; (4) kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian terdiri atas 14 sekolah. Guru berjumlah 882 orang dan diambil sampel sebanyak 243 guru berdasarkan rumus Isaac & Michael dengan taraf kesalahan 5%. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 243 guru yang diambil secara acak dari jumlah populasi sebanyak 882 guru. Validitas butir instrumen meliputi validitas logis (expert judgment) dan validitas empiris yang dihitung dengan Pearson product moment correlation. Reliabilitas dihitung dengan teknik Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: kepala sekolah, kepemimpinan, kinerja, motivasi, sarana prasarana

Abstract: This study aims to reveal the effect of: (1) principal leadership; (2) school facilities; (3) teacher work motivation; (4) principal leadership, the school facilities, and the teachers' work motivation simultaneously on high school teachers' performance. This research used quantitative approach. The school consist of 14 schools. The unit of analysis in this study were teachers of 243 teachers who were drawn at random from the total population of 882 teachers. The instrumen item validity calculated using Pearson Product Moment correlation. The reliability was measured using the Cronbach Alpha technique. The data analysis used the path analysis technique to test the research hypothesis. The results show that: (1) there is a positive and significant effect of principal leadership on teacher performance; (2) there is a positive and significant effect of school facilities on teacher performance; (3) there is a positive and significant effect of teacher work motivation on teacher performance, (4) there is a positive and significant effect of principal leadership, school facilities, and work motivation simultaneously on teacher performance.

Keywords: principals, leadership, performance, motivation, school facilities



©2019 –Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) by penulis.

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil UKG tahun 2015 diketahui bahwa terdapat 7 provinsi yang mampu mencapai standar kompetensi minimum (SKM) yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55 (Kemdikbud, 2016). Sementara itu, propinsi Sulawesi Tenggara mendapat nilai rata-rata

sebesar 47,77, dengan kata lain bahwa rata-rata nilai UKG di propinsi sulawesi tenggara belum mencapai standar kompetensi minimum (SKM). Hal tersebut menjadi gambaran tentang kompetensi pedagogik dan profesional yang dimiliki oleh guru di Sulawesi Tenggara.

Selain itu, pada tahun 2017 nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) SMA 2017 tidak sesuai harapan,

dari empat mata pelajaran yang diujikan, yakni matematika, bahasa Indonesia, bahasa Inggris, dan satu mata pelajaran pilihan, nilai yang muncul ada pada kisaran 50-an (Arifin, 2017). Rendahnya nilai rata-rata capaian UN siswa SMA juga terjadi di Kota Baubau, Sulawesi Tenggara. Selain dari perolehan rata-rata hasil UKG propinsi Sulawesi Tenggara secara umum, hasil capaian UN siswa SMA juga yang rendah juga akan menjadi indikator rendahnya kinerja guru di kota tersebut. Tentu tidak semua guru SMA di kota Baubau berkinerja rendah hal ini dibuktikan dengan beberapa siswa yang memperoleh nilai sempurna yaitu nilai 100 dalam beberapa mata pelajaran (Suparman, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana melalui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Kota Baubau. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja guru SMA Kota Baubau.

1.1. Kinerja Guru

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013: 88).

Kinerja adalah cara di mana seorang staf dalam sebuah organisasi melakukan tugas yang ditugaskan kepadanya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi (Okoji, 2015). Dalam sistem sekolah, kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada suatu waktu di sekolah yang diarahkan untuk mencapai tujuan sekolah dan kelas setiap hari dan keseluruhan tujuan dan sasaran pendidikan (Duze, 2012). Orientasi pada proses pembelajaran terbukti merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan dan kinerja (Dekoulou, 2015).

1.2. Motivasi Kerja Guru

Menurut Maslow, individu di motivasikan oleh kebutuhan terendah, paling mendasar, tidak terpenuhi dalam hierarki. Deskripsi dari lima kebutuhan tersebut adalah: (a) Physiological needs; (b) Safety needs; (c) Belongingness and love needs; (d) Esteem needs; (e) Self-actualization needs (Champoux, 2011: 156).

Tiga elemen kunci dalam motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Orang yang

termotivasi memiliki tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Robbins, 2012: 236).

Sumber motivasi bisa berupa intrinsik atau ekstrinsik. (Gultekin, 2014)

Motif, atau motivasi mengacu pada keadaan internal yang mungkin diakibatkan oleh suatu kebutuhan (Davidoff, 1987: 287). Hal-hal yang terkait dengan kebutuhan pokok memainkan peran utama dalam struktur motivasi guru (Guseva, 2014).

Motivasi adalah proses psikologis yang sangat kompleks yang dapat memungkinkan guru untuk berprestasi dan berkembang di kelas, pada gilirannya memastikan siswa mereka mencapai standar tinggi seperti itu (Castle, 2009: 34). Guru dengan hubungan kebutuhan memiliki sikap positif tentang pekerjaan mereka sebagai prestasi-penentuan nasib sendiri, dan sebaliknya. Selain itu, guru yang puas dengan iklim sosial dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja mereka juga merasa puas terhadap aspek pengorganisasian pekerjaan (Cristina-corina, 2012). Meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja memerlukan peningkatan motivasi intrinsik (Hayati, 2014). Motivasi pribadi seorang guru berkisar pada tingkat kepuasan kebutuhan psikologis yang dialami selama tindakan mengajar, dan itu memmanifestasikan dirinya dalam hal antusiasme guru dan kepuasan kerja (Gagné, 2014: 349).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang kuat baik dari dalam maupun dari luar individu guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional.

1.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dasar sentral dalam banyak definisi kepemimpinan adalah bahwa ada proses pengaruhnya (Bush, 2011: 5). Kepemimpinan adalah proses persuasi contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) menginduksi kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin dan pengikut mereka (Grogan, 2013: 17). Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama baik melalui cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengoordinasi (Rivai, 2013: 5).

Joseph E. Champoux (2011: 289-293) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyatakan bahwa untuk mengenali kepemimpinan dalam organisasi dapat dilakukan

melalui 3 pendekatan, yaitu: (a) Trait theory; (b) Behavioral theory; (c) Contingency theory.

Pada dasarnya kepemimpinan organisasi sekolah secara umum sama dengan organisasi lain. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah serta mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2002: 83).

Kepala sekolah di sekolah menengah dianggap sebagai administrator dan juga dilihat sebagai pemimpin (Duze, 2012). Kepala sekolah yang efektif harus memimpin dan mengelola, kepala sekolah dipandang sebagai administrator yang terus melakukan transisi antara dan mengkoordinasikan fungsi kepemimpinan dan manajemen mereka (Kowalski, 2010: 22-23).

Peran pada dasarnya berfungsi integral terhadap suatu posisi, dan konseptualisasi peran adalah interpretasi dari fungsi tersebut (Kowalski, 2010: 22). Peran kepemimpinan dan tugas kepala sekolah (Montua, 2014), yaitu: (a) Kepemimpinan pedagogis; (b) Fungsi administratif menggabungkan kegiatan seperti hukum sekolah, perencanaan ekonomi, administrasi siswa, pengambilan keputusan dan penyusunan jam kerja untuk para guru; (c) Fungsi keuangan; (e) Fungsi sosial atau manajemen jaringan merupakan dua fungsi sama pentingnya.

Kepala sekolah diharapkan bisa memahami konteks sosial tempat sekolahnya berada. Dia harus bisa tetap berhubungan dengan entitas masyarakat seperti bisnis, administrasi sipil, orang tua dan mitra lainnya.

Untuk menjadi pemimpin yang sukses, seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi aspek-aspek yang berbeda dari perannya sebagai pemimpin, tantangan pertama mereka adalah mengarahkan kembali kepemimpinan dari manajemen ke kepemimpinan (Okoji, 2015). Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang (Achmadi, 2012). Kepala sekolah dapat mendorong kinerja efektif guru mereka dengan mengidentifikasi kebutuhan

mereka dan memastikan kepuasan mereka (Okoji, 2015). Pemimpin, yang mempraktekkan kualitas pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pertimbangan individu, menjadi sukses dalam melibatkan bawahan mereka dalam melakukan usaha ekstra (Childress, 2009).

1.4. Sarana Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua perangkatan, peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Benda-benda pendidikan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut: (a) Ditinjau dari fungsinya terhadap PBM dibagi menjadi dua yaitu berfungsi tidak langsung (kehadirannya tidak sangat menentukan) dan berfungsi langsung (kehadirannya sangat menentukan) terhadap PBM; (b) Ditinjau dari jenisnya terdapat dua jenis yang pertama, fasilitas fisik atau fasilitas material, yaitu segala sesuatu yang berwujud benda mati atau dibendakan yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan PBM, seperti komputer, perabot, alat peraga, model, media, dan sebagainya. Kedua fasilitas nonfisik, yaitu sesuatu yang bukan benda mati, atau kurang dapat disebut benda atau dibendakan, yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan suatu usaha, seperti manusia, jasa, uang; (c) Ditinjau dari sifat barangnya terdapat beberapa jenis, Pertama, barang bergerak atau barang berpindah/dipindahkan dikelompokkan menjadi barang habis pakai dan barang tidak habis pakai. Kedua, barang habis pakai adalah barang yang susut volumenya pada waktu dipergunakan, dan dalam jangka waktu tertentu barang tersebut dapat susut terus sampai habis atau tidak berfungsi lagi (Keputusan Menteri Keuangan Nomor 225/MK/V/1971 tanggal 13 April 1971). Ketiga, barang tidak habis pakai, yaitu barang-barang yang dapat dipakai berulang-ulang serta tidak susut volumenya ketika digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama, tetapi tetap memerlukan perawatan agar selalu siap pakai untuk pelaksanaan tugas. Keempat, barang tidak bergerak, yaitu barang yang tidak berpindah-pindah letaknya atau tidak dapat dipindahkan.

Dilihat dari fungsinya atau peranannya, sarana pendidikan dapat dibedakan menjadi 3, yaitu (a) alat pelajaran; (b) Alat Peraga; (c) Media Pendidikan (Arikunto, & Yuliana, 2016: 274). Menurut klasifikasi indera yang digunakan ada 3 jenis media yaitu: (a) Media audio, media untuk pendengaran (media pendengar); (b) Media visual, media untuk penglihatan (media tampak); (c) Media audio-visual, media untuk pendengaran dan penglihatan.

Standar sarana prasarana Sekolah merupakan bagian dari kebijakan untuk memperbaiki dan meningkatkan layanan dasar dan kualitas dari penyelenggaraan pendidikan (Darmawan, 2014).

2. METODE

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat exsplanatory dengan metode expost facto.

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di SMA Kota Baubau dan Kab. Buton, Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 6 bulan yaitu bulan November 2017 hingga bulan April pada tahun 2018.

2.3. Populasi dan Sampel

Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta yang ada di Kota Baubau dan Kab. Buton berjumlah 33 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 882. Selanjutnya dipilih sekolah berdasarkan akreditasi sehingga sekolah yang diteliti 14 sekolah dengan sampel guru sebanyak 243.

2.4. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi dan kuesioner. Kuesioner atau angket dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitas sebelumnya dengan menggunakan R Product Moment dan dibagikan kepada responden dalam bentuk rating scale, yaitu 4; 3; 2; 1.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis jalur akan digunakan untuk mengetahui besar pengaruh langsung dan tidak langsung variabel endogen terhadap variabel eksogen.

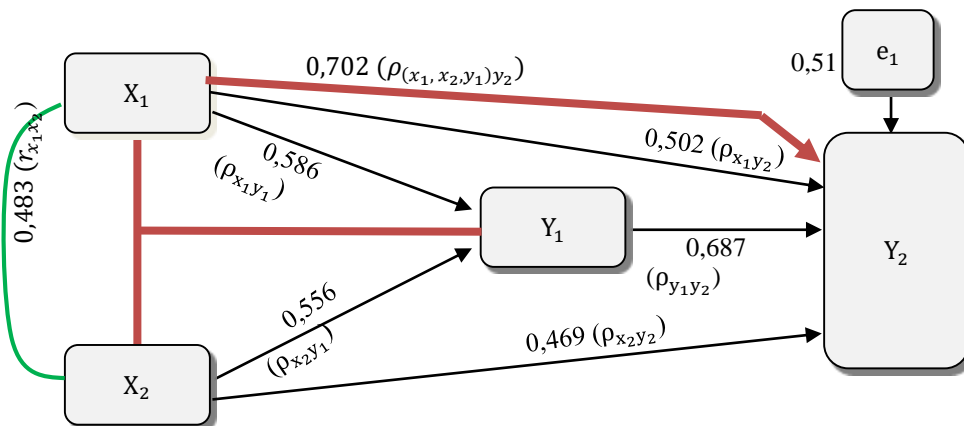
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji prasyarat yaitu normalitas data, linearitas, dan multikolinearitas. Setelah melakukan uji prasyarat, maka analisis dilanjutkan dengan analisis jalur dengan persamaan Substruktur 1 $Y_{1,2} = a + bX_{1,2}$ (regresi sederhana: koefisien jalur 1; 2; 3; 4; 5)

Substruktur 2 $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$ (regresi ganda: pengaruh simultan X_1, X_2, Y_1 , terhadap Y_2 , koefisien jalur 6)

Tabel 1. Rangkuman pengujian koefisien jalur

Pengaruh antar variabel	R	R ²	Adjusted R ²	t	F	Sig.
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,586	0,343	0,340	11,222	-	0,012
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,556	0,309	0,306	10,385	-	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,502	0,252	0,249	8,677	-	0,000
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,469	0,220	0,216	8,234	-	0,000
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,687	0,472	0,470	14,670	-	0,000
$X_1, X_2, \text{ dan } Y_1 \rightarrow Y_2$	0,702	0,493	0,487	-	77,460	0,000



Gambar 1. Model empirik hubungan antar variabel

3.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA.

Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi 24,90% ($R = 0,502$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif dan masuk dalam kategori hubungan yang sedang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton”. Hasil penelitian yang sama juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA (Handayani & Rasyid, 2015; Kusumayani, Natajaya, & Atmadja, 2013; Hakim & Yahya, 2013; Hadian & Yuliyanti, 2011). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sekolah terutama guru (Chen, Cheng, & Sato, 2017).

Berdasarkan hasil analisis data juga diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebesar 15,98%. Pengaruh sebesar 15,98% membuktikan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik terutama pada kegiatan belajar mengajar. Dengan kata lain, para kepala sekolah yang menerapkan strategi untuk memotivasi guru, pada gilirannya akan mendapatkan kinerja mengajar guru yang tinggi (Ukpong & Uchendu, 2012; Lestari, 2016). Selain itu, Bellibaş M. Ş. (2015) juga menyatakan bahwa kepala sekolah mungkin tidak secara langsung mempengaruhi pengajaran di kelas, mereka dapat berkontribusi dalam belajar mengajar dengan menciptakan lingkungan yang aman diwakili dengan bebas dari masalah disiplin dengan menangani ketidakhadiran, menginformasikan guru tentang peluang untuk pengembangan profesionalisme, dan memberikan dukungan fiskal dan motivasi yang diperlukan kepada guru.

3.2. Pengaruh Kelayakan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMA.

Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kelayakan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja guru dengan kontribusi 21,6% ($R = 0,469$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang

terjadi antara kelayakan sarana prasarana dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif dan masuk dalam kategori hubungan yang sedang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton”. Hasil penelitian ini menyerupai hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang dapat dimaknai sebagai fasilitas sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru (Meylani, & Ramlawati, 2017; Setyono, & Sudjadi, 2011). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suswantari, & Retnawati (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data juga diketahui bahwa terdapat pengaruh kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebesar 14,38%. Pengaruh sebesar 14,38% membuktikan bahwa kelayakan sarana prasarana dapat menjadi dapat meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Sesuai dengan teori motivasi Maslow yang menyatakan bahwa individu di motivasikan oleh kebutuhan paling mendasar (Champoux, 2011: 156), sehingga teori tersebut dapat dijadikan sebagai pendukung bahwa kelayakan sarana prasarana dapat meningkatkan motivasi guru karena sarana prasarana merupakan kebutuhan dasar guru yang dapat mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya.

3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton.

Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru dengan kontribusinya sebesar 47% ($R = 0,687$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif dan masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Kota Baubau dan Kab. Buton.”

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA (Meylani, & Ramlawati, 2017; Handayani, & Rasyid, 2015; Putra & Sunu, 2014; Pujiyanti, & Isroah, 2013; Hakim, & Yahya, 2013; Mishan, 2012; Istiarini, & Sukanti, 2012). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja

guru akan membawa kita pada kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Amin (2015) dalam penelitiannya yakni meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi guru. Sementara itu, hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015), motivasi kerja dijadikan sebagai variabel bebas (X2) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sementara dalam penelitian ini motivasi kerja dijadikan variabel intervening.

3.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kelayakan Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ganda yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa sumbangan secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 48,7% ($R = 0,702$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah hubungan yang positif dan masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Pengaruh variabel residu di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru sebesar 51,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa pengaruh sebesar 51,3% tidak dapat diprediksi baik melalui variabel kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru perlu ditingkatkan agar kinerja guru juga ikut meningkat.

Pembahasan hasil analisis jalur jika melihat besarnya pengaruh secara parsial maka dapat dikatakan bahwa variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja guru dan disusul oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan yang terakhir adalah kelayakan sarana prasarana. Selanjutnya, jika melalui jalur pengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja maka variabel yang lebih besar pengaruhnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dibanding dengan pengaruh dari kelayakan sarana prasarana.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton.”

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab.
- Terdapat pengaruh kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab.
- Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton.
- Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMA di Kota Baubau dan Kab. Buton.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi. (2012). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 283–294.
- Arifin, A. (15 Mei 17). Alamak ... Nilai Rata-Rata UN SMA Tahun ini Jeblok. *Kendari Pos (Koran Online)*, retrieved from <http://kendaripos.co.id/2017/05/15/alamak-nilai-rata-rata-un-sma-tahun-ini-jeblok/>
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2016). *Manajemen Pendidikan* (rev. eds). Sleman: Graha Cendekia bekerjasama dengan Pujangga Press
- Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management* (4rd eds). Los Angeles: SAGE
- Castle, P., & Buckler, S. (2009). *How to be a Successful Teacher: Strategies for Personal and Professional Development* (1rd eds). Los Angeles: SAGE
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4rd eds). New York: Routledge
- Childress, M. (2009). Data-Driven Decision Making : The Development and Validation of an Instrument to Measure Principals' Practices. *Academic Leadership Journal*, 7(1). Retrieved from <http://scholars.fhsu.edu/alj/vol7/iss1/11>

- Cristina-corina, B. (2012). Some Determinative Factors Job Motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1638–1642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.876>
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 367–375. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1212>
- Duze, C. O. (2012). Leadership Styles of Principals and Job Performance of Staff in Secondary Schools in Delta State of Nigeria. *An International Journal of Arts*
- Gagné, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press
- Grogan, M. (2013). *The Jossey-Bass reader on educational leadership*. U.S: Jossey Bass
- Gultekin, H., & Acar, E. (2014). The Intrinsic and Extrinsic Factors for Teacher Motivation. *Revista de Cercetare*, 47, 291–306. <https://doi.org/ISSN:1584-5397>
- Guseva, S., Dombrovskis, V., & Capulis, S. (2014). Personality Type and Peculiarities of Teacher's Professional Motivation in the Context of Sustainable Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133–140. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1147>
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2014). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*, 65, 1102–1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Kowalski, T. J. (2010). *The School Principal: Visionary Leadership and Competent Management*. New York: Routledge
- Montua, K., Shantal, A., Halttunen, L., & Pekka, K. (2014). Sources of Principals' Leadership Practices and Areas Training Should Emphasize: Case Finland. *Journal of Leadership Education*, 29–52. <https://doi.org/10.12806/V13/I2/R2>
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, A. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian: Dilengkapi Dengan Program SPSS*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyasa, H. E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Okoji, O. O. (2015). Relationship between School Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Ondo State, Nigeria. *Ife Psychologia*, 23(2), 133–138. <https://doi.org/ISSN:1117-1421>
- Presiden Republik Indonesi. (2005). *Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional*
- Rivai, V., Bachtiar., & Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior: Global Edition*. Boston: Pearson
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed method), tindakan kelas, (action research), dan evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. (2 Mei 2017). 28 siswa Sultra raih nilai sempurna matematika. *Antara News (Koran Online)*, retrived from <http://www.antaranews.com/berita/626990/28-siswa-sultra-raih-nilai-sempurna-matematika>
- Tujuh Propinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015. (4 Januari 2016). Retrived from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada