

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Prabumulih

Rika Yuseva¹, Nur Ahyani², Missriani³

Universitas PGRI Palembang

E-mail: rikayuseva25@gmail.com

Article History:

Received: 13 Oktober 2024

Revised: 28 Oktober 2024

Accepted: 30 Oktober 2024

Keywords: *The School Principal Leadership, Infrastructure, Teacher performance*

Abstract : *The purpose of this research is to know (1) the influence of the leadership of the school principal and the infrastructure jointly toward the teacher performance. (2) The influence of the school principal leadership and the infrastructure partially toward teacher performance. The research type of explanatory research using quantitative approach. The subject of this research is all the teachers from two units of public vocational high schools in Prabumulih city namely SMK Negeri 1 Prabumulih and SMK Negeri 2 Prabumulih numbered 45 respondents with the sample census technique. Data analysis methods using descriptive analysis and multiple linier regressions analysis compounds with the help of the program Statistical Package for the social sciences 22 (SPSS). The results of the study showed that the 1) is the influence of the school principal leadership and the infrastructure jointly toward teacher performance with the F test 29,620. This means that the school principal leadership and the infrastructure jointly synergized to realize of the teachers performance that are increasingly high. 2) There is a positive and significant impact the leadership of the school principal and the infrastructure partially toward teacher performance. That is a positive and significant impact on the school principal leadership toward teacher's performance proved by the value of the t test 3,587. This means that the better the leadership of the school principal so that the teachers are also increasingly high performance. There is a positive and significant impact on the performance of the infrastructure of the teachers is proved by the value of the t test 2,801. This means that the more complete the infrastructure of schools and teacher performance will increase.*

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada

zaman ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas sudah pasti akan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan supaya dapat mengungguli persaingan tersebut. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan membutuhkan pendidikan yang bermutu pada semua jenjang. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan peningkatan mutu dan keterampilan kinerja guru. Hasil pendidikan tergantung dari kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Guru adalah sebagai salah satu sumber daya di sekolah yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil maksimal. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus memberikan perhatian khusus untuk peningkatan kinerja guru. Dengan adanya peningkatan kinerja guru bisa mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas pada masa depan bangsa dan negara. Kemajuan suatu bangsa terletak pada kemampuan negara tersebut untuk menciptakan pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya dalam mencapai tujuan.

Guterres dan Supartha (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan bersama. Kepemimpinan itu sendiri prosesnya mempengaruhi untuk menetapkan tujuan organisasi supaya mencapai tujuan kinerja pegawai yang maksimal. Metode kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih unggul dalam kinerja. Kepemimpinan merupakan khazanah penting dalam memahami apa dan bagaimana kepemimpinan itu, yang pasti dalam kehidupan sosial masyarakat, sejak awal disadari bahwa kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara manusia dalam suatu kelompok atau organisasi termasuk di bidang pendidikan (Suharsaputra, 2016). Selanjutnya Wiratma (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil pengamatan peneliti mengenai sekolah-sekolah yang bernaung di SMK Negeri Prabumulih tampak bahwa sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai profil guru kinerjanya masih rendah, yaitu guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum menunjukkan kreatifitas dalam persiapan. Dampak dari kurangnya kemampuan dan keterampilan guru dalam mengelola siswa sehingga menyebabkan siswa menjadi bosan dalam mengikuti pelajaran, tidak konsentrasi, ribut dalam kelas dan mengganggu teman yang lain.

Sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah-sekolah SMK Negeri Prabumulih dalam menunjang proses belajar mengajar ada beberapa yang belum lengkap untuk mendukung guru dalam mengajar sehingga kurang mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan siswa. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja guru pada SMK Negeri Prabumulih ini masih ada beberapa yang belum maksimal.

Dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, kurang berinisiatif dalam mempelajari metode-metode baru yang dapat mengembangkan pola

pikir dan kreativitasnya supaya dapat mengembangkan kreativitas siswa. Pengembangan pengetahuan maupun keterampilan guru masih kurang diperhatikan, belum ada studi banding tertentu yang dapat membuka wawasan guru, kurangnya evaluasi, kurangnya supervisi guru, guru kurang berkreasi dalam menggunakan alat-alat teknologi dalam pengajaran, misalnya komputer maupun membaca buku-buku baru dalam mengembangkan keterampilan berpikir.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu banyak pemimpin yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" Kartini Kartono (1990: 20) menyebutkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Soewardji Lazaruth (1992: 20), kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya. Menurut Suharsimi Arikunto (2001: 86), kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya. Menurut Wahjosumidjo (2003: 83), kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain"

Menurut E. Mulyasa (2007: 97) untuk mencapai visi dan misi pendidikan, sekolah membutuhkan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan di sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas manajerial dan kepemimpinan yang kuat. Keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui fungsi-fungsi manajerial dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar kepemimpinan, manajerial, kualifikasi pribadi yang baik, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional.

Menurut Wahyudi (2009: 34) kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan

memimpin, yaitu mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat. Karena itu kepala sekolah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga sekolah.

Sarana Prasarana

Rosivia (2014) menjelaskan bahwa setiap satuan pendidikan harus memiliki sarana prasarana yang memadai demi kelancaran proses belajar mengajar. Penyelenggaraan proses belajar mengajar sangat ditunjang oleh sarana dan prasarana sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberadaan sarana prasarana pendidikan sangat diperlukan dalam proses pendidikan, sehingga termasuk dalam bagian-bagian yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan proses pendidikan. Tanpa adanya sarana prasarana pendidikan, proses pendidikan akan mengalami kesulitan, bahkan bisa menggagalkan pendidikan. Mumpuni (2016) mengatakan bahwa belajar dalam keadaan formal yang berkualitas akan muncul apabila terdapat sekolah yang berkualitas salah satunya mempunyai kelengkapan fasilitas yang menunjang proses pembelajaran. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana pendidikan. Jika suatu sekolah tidak memperhatikan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan, maka para siswa tidak bersemangat untuk belajar dengan serius. Hal ini dapat mengakibatkan prestasi belajar siswa menjadi rendah. Alaba (2010) menyadari bahwa pada status pendidikan dasar universal masih ada masalah dalam penyediaan fasilitas yang mendukung guru dalam proses mengajar.

Megasari (2014) mengungkapkan bahwa Pengelolaan sarana dan prasarana sangat penting karena dengan adanya pengelolaan sarana dan prasarana lembaga pendidikan akan terpelihara dan jelas. Dalam pengelolaan pihak sekolah wajib bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana terutama kepala sekolah yang langsung menangani sarana dan prasarana tersebut. Serta pihak sekolahpun harus dapat merawat dan memperhatikan sarana dan prasarana sekolah yang sudah ada. Jadi dengan adanya sarana dan prasarana di sekolah siswa dapat belajar dengan maksimal dan seefektif mungkin. Maka pengelolaan terhadap sarana dan prasarana harus lebih ditekankan lagi dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Serta perlu ada yang bertanggung jawab atas pengelolaan sarana dan prasarana tersebut. Dengan pengelolaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah kepala sekolah dapat merencanakan dan mendata apa saja sarana dan prasarana yang dibutuhkan di sekolah tersebut. Jika semua tahapan pengelolaan telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap siswa-siswa dalam proses belajar mengajar dan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maka penyelenggara pendidikan baik itu pemerintah, kepala sekolah, guru, anggota sekolah yang lainnya maupun masyarakat perlu terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman. Afework (2014) menjelaskan bahwa fasilitas sekolah terdiri dari semua jenis yaitu bangunan yang digunakan untuk keperluan akademik dan non akademik, peralatan, fasilitas kelas, bahan ajar, alat bantu audiovisual, buku, perpustakaan dan laboratorium memainkan peran penting dalam kelancaran proses belajar mengajar. Fasilitas sekolah memungkinkan guru untuk menuntaskan tugasnya dan membantu siswa untuk mencapai tujuan yang efektif. Maka dari itu, fasilitas sekolah seharusnya memerlukan perhatian karena memiliki point yang besar dalam mendukung semangat guru dan siswa.

Kinerja Guru

Muhammad As'ad (2003: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang

yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Selanjutnya Suryadi mengutip dari Seribner (1979) mengatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata "to performance" yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. Maka beliau menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika (Suryadi Prawerosentono, 1999: 1-2) Roeky Achmad S (2000: 6), kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan atau yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.

Malayu SP Hasibuan (2001: 94) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Muljani (1999: 82) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang pekerja. Oleh karena itu ia mengungkapkan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif harus juga menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Istilah kinerja guru menunjuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam organisasi pendidikan. Kinerja ditunjuk dengan hasil kerja yang diberikan oleh guru, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan profesionalnya sebagai seorang guru. Hal ini ditegaskan oleh David dalam Ahyat Muh (2002: 13) mengungkapkan: "untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau mempersiapkan aktifitas ruang kelas, mengorganisasikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyediaan bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktifitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna yang berbeda".

Manajemen Kinerja Guru dalam Sistem Organisasi Sekolah Menurut Oemar Hamalik (2007: 45) manajemen organisasi membutuhkan suatu pendekatan sistem termasuk organisasi sekolah. Dalam pendekatan organisasi sekolah dapat dilihat sebagai suatu sistem kesatuan yang saling berkaitan antara faktor input, proses, output, dampak, dan lingkungan dalam menjalankan fungsinya termasuk pengelolaan kinerja guru. Menurut Roeky Achmad S. (2000: 6) manajemen kinerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Jadi sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan membutuhkan suatu pendekatan sistem dalam merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kuantitatif. Alasan pemilihan jenis penelitian tersebut agar penulis dapat menjelaskan secara deskriptif hubungan yang terjadi antara variabel, sehingga diperoleh pengertian yang mendalam tentang objek yang diteliti. Pengumpulan data dan analisis data menggunakan metode-metode ilmiah,

baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun non eksperimental, interaktif atau noninteraktif (Sukmadinata, 2013:5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil statistik deskriptif variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	45	27,00	46,00	37,2000	6,15556
Sarana Prasarana	45	28,00	50,00	40,4667	7,09545
Kinerja Guru	45	28,00	48,00	38,1333	5,64720
Valid N (listwise)	45				

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai minimum 28,00, nilai maksimum 48,00 dan nilai rata-rata sebesar 38,13 dengan deviasi standar sebesar 5,64. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 27,00, nilai maksimum 46,00 dan nilai rata-rata sebesar 37,20 dengan deviasi standar sebesar 6,15. Variabel sarana prasarana memiliki nilai minimum 28,00, nilai maksimum 50,00 dan nilai rata-rata sebesar 40,46 dengan deviasi standar sebesar 7,09.

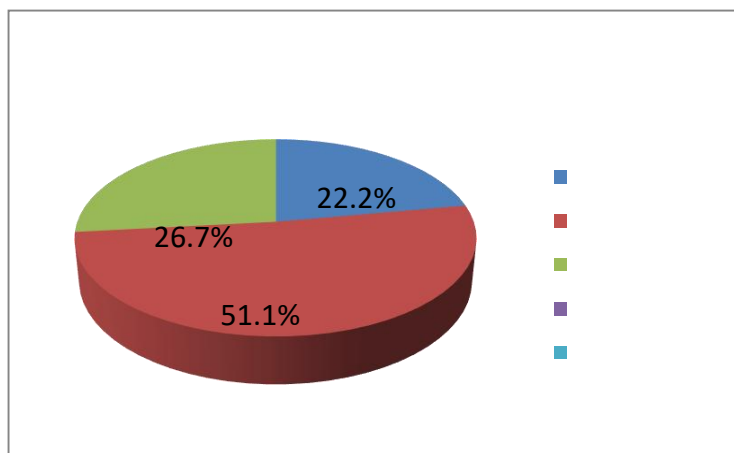
Adapun secara rinci deskripsi kinerja guru SMK Negeri di kota Prabumulih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi Kinerja Guru

N	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	10	22,2
2	35-42	Tinggi	23	51,1
3	27-34	Sedang	12	26,7
4	19-26	Rendah	0	0,0
5	11-18	Sangat rendah	0	0,0
Jumlah			45	100

Tabel Deskripsi kinerja guru tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 23 responden (51,1%) menyatakan bahwa kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih termasuk dalam kategori tinggi, 12 responden (26,7%) menyatakan bahwa kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih termasuk dalam kategori sedang dan sebanyak 10 responden (22,2%) menyatakan bahwa kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih termasuk dalam kategori sangat tinggi.

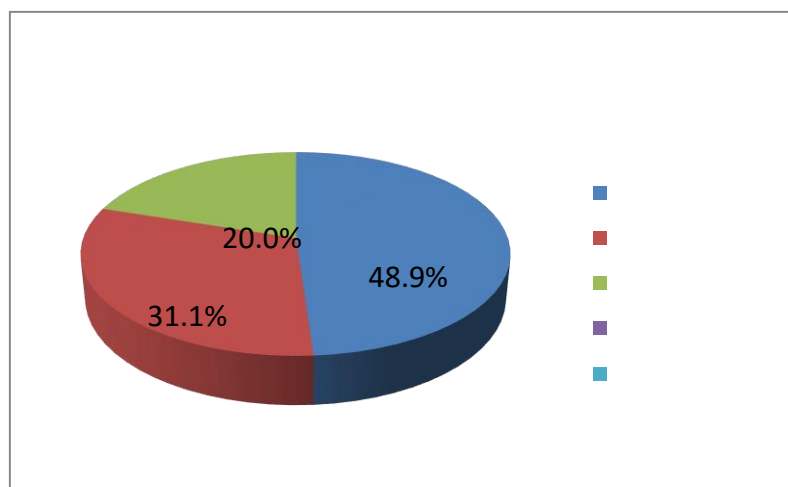
Hasil deskripsi variabel kinerja guru dapat disajikan dalam bentuk pie chart seperti pada Gambar sebagai berikut:



Gambar Deskripsi Kinerja Guru SMK Negeri di kota Prabumulih

N	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	22	48,9
2	35-42	Tinggi	14	31,1
3	27-39	Sedang	9	20,0
4	19-26	Rendah	0	0
5	11-18	Sangat rendah	0	0
Jumlah			45	100

Tabel diatas menjelaskan bahwa sebanyak 22 responden (48,9%) menyatakan bahwa sarana prasarana SMK Negeri di kota Prabumulih termasuk dalam kategori saangat tinggi, 14 responden (31,1%) menyatakan bahwa sarana prasarana SMK Negeri di kota Prabumulih termasuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 9 responden (20,0%) menyatakan bahwa sarana prasarana SMK Negeri di kota Prabumulih termasuk dalam kategori sangat sedang.



Gambar Deskripsi Sarana Prasarana

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djatmiko (2006) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai F hitung 73,871. Menurut Rachmawati (2013) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana saling bersinergi untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga diperlukannya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memperdayakan guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nurhayati (2012) kepemimpinan membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini didukung sarana prasarana yang memadai agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam proses mengajar. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil bila kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong, mengarahkan dan menggerakkan gurunya untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan, tersedianya sarana prasarana sangat mendukung proses belajar mengajar guru maupun siswa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Adrijanti (2015) berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan dengan F hitung 12,582. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, didukung oleh sarana prasarana yang lengkap di sekolah tentunya akan memudahkan guru untuk melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian pada SMK Negeri di kota Prabumulih menunjukkan bahwa beberapa bentuk kinerja guru yang telah berhasil diterapkan yaitu membuat rencana mengajar berdasarkan strategi dan sumber daya yang ada, membuat rencana mengajar dengan kurikulum maupun visi dan misi sekolah, serta berkomunikasi dengan kepala sekolah mengenai masalah murid yang kurang mampu dalam mengikuti pelajaran.

Kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah (Coleman dan Bush, 2012). Pernyataan tersebut didukung oleh Mulyasa (2012) yang menegaskan bahwa sukses dan tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah ikut berperan serta dalam mengembangkan kinerja guru dengan pengetahuan maupun keterampilan tertentu, yaitu sebagai pemimpin yang dapat membimbing, mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi guru dalam mencapai kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu melibatkan guru dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Djatmiko (2006) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang”, yaitu menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan oleh nilai t hitung 9,376. Penelitian di SMK Negeri di kota Prabumulih

menunjukkan beberapa bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru yaitu kepala sekolah menunjuk dengan jelas siapa yang bertanggung jawab mengkoordinasi kurikulum sekolah (apakah kepala sekolah sendiri, wakil kepala sekolah atau salah satu guru).

Bentuk kepemimpinan kepala sekolah lainnya yaitu kepala sekolah melibatkan guru-guru dalam pembuatan tujuan atau target sekolah tahunan dan kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru-guru untuk mengelola kelas dengan tanggung jawab. Kepemimpinan seperti ini akan mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri di kota Prabumulih. Kepemimpinan kepala sekolah yang mejadi teladan bagi guru dan siswa akan lebih meningkatkan mutu pendidikan sekolah sehingga akan sesuai visi dan misi sekolah dalam mewujudkan pendidikan nasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh nilai t test (2,801) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 45) sebesar 1,679. Nilai koefisien regresi untuk variabel sarana prasarana sebesar 0,293 artinya variabel sarana prasarana memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Sarana prasarana memiliki arah pengaruh positif, yaitu semakin baik sarana prasarana yang dimiliki SMK Negeri di kota Prabumulih maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian di SMK Negeri di kota Prabumulih menunjukkan beberapa sarana prasarana yang mendukung peningkatan kinerja guru yaitu buku-buku yang merupakan sarana penting untuk mengajar, alat peraga yang merupakan sarana efektif dalam menyampaikan materi pengajaran, serta perpustakaan lengkap dengan koleksi buku-buku. Sarana prasarana tersebut akan sangat membantu proses pembelajaran yang disampaikan guru kepada siswa. Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Negeri di kota Prabumulih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja sebesar 58,5%. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana saling bersinergi bagi terwujudnya kinerja guru yang semakin tinggi.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru meningkat dan semakin baik sarana prasarana maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Adrijanti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SMK Angkasa. Jurnal Ilmiah Universitas Gresik Jendela Pendidikan FKIP Vol 4 No 2 Juni 2015.
-

- Aedi. 2016. Manajemen Pendidikan & Tenaga Pendidikan. Gosyen Publishing Jatirejo 58B RT07/RW21 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta, 55285.
- Afework. 2014. The Availability of School Facilities and Their Effects on the Quality of Education in Government Primary Schools of Harari Regional State and East Hararghe Zone, Ethiopia. Middle Eastern & African Journal of Educational Research, Issue 11 Year 2014.
- Alaba. 2010. Improving the Standard and Quality of Primary Education in Nigeria: A Case Study of Oyo and Osun States. International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), Volume 1, Issue 3, September 2010.
- Amiartuti Kusumaningtyas, Endang Setyawati. 2015. "Teacher Performance of State Vocational High School Teacher in Surabaya" International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.4, No.2, June 2015, pp.76~83.
- Anwar Hidayat. 2017. Metode Penelitian: Pengertian, Tujuan, Jenis. <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodelogi-penelitian.html>
- Arikunto. 2009. Manajemen Penelitian. PT RINEKA CIPTA, Jakarta Kompleks Perkantoran Mitra Matraman Blok B No 1-2
- Bukman, Lian. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan). Volume 6, No.1.
- Coleman, Bush 2012. Manajemen Mutu Kependidikan Panduan Lengkap Kurikulum Dunia Pendidikan Modern.(Fahrurrozi, Trans). Yogyakarta: IRCiSod.
- Danielson, C. 2011. The Framework for Teaching Evaluation Instrument. Princerton: The Danielson Goup.
- Darmawan, 2014. Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Jurnal Pelopor Pendidikan Volume 6, Nomor 2, Juni 2014.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Pengelolaan Sekolah Dasar (1995). Departemen Pendidikan Nasional.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya. Cetakan I, Yogyakarta: penerbit Pustaka Pelajar
- Dirjend PMPTK Diknas. 2008: 22-24, Danielson, C. 2011. The Framework for Teaching Evaluation Instrument. Princerton: The Danielson Goup.
- Djatismiko. 2006. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 19 30
-

- Djunaidi. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Tarbiyatuna Volume 2 Nomor 1 Januari 2017 Hal.110-139.
- E. Mulyasa. 2007. Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Guterres dan Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454.
- Henry Simanora. 1997. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husaini Usman. 2008. Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lenkon. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016.
- Kempa. 2009. “Perilaku kepemimpinan ketrampilan manajerial, manajemen konflik daya tahan stres, dan kinerja guru” Jurnal Ilmu Pendidikan No 1(2009).
- Kadariusman. D. 2012. Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kwakye. 2013. Availability of Supportive Facilities for Effective Teaching. REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research Vol. 3 No. 2 June 2013 pp. 130-146
- Kurniawati dan Sayuti, 2013. Manajemen Sarana Prasarana di SMK N 1 Kasihan Bantul. Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1, Nomor 1, 2013.
- Malayu SP Hasibuan. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan IV. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mayarani. 2014. Peran Komite Sekolah dalam Pengadaan Sarana Prasarana di SD Negeri Pucang IV Sidoarjo. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 163-176.
- Megasari. 2014. Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pelajaran di SMPN 5 Bukittinggi. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Halaman 636- 831.
- Muhammad As’ad. 2003. Psikologi industri. Yogyakarta: Liberty.
- Muljani. 1999. “Kinerja guru SLTPN di Kota Banjarmasin”. Tesis. Yogyakarta: UNY.
- Mulyasa. 2007. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. H. 2013. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Murwati. 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 Tahun 2013.
- Murni. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap
-

- Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal. Semarang: UNNES.
- Mumpuni. 2016. Pemanfaatan Sarana Prasarana dalam Peningkatana Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di SD Negeri Kalierang 04 Bumiayu).
- Ningrum. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE) Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2016.
- Noeng Muhadjir. 1999. Ilmu pendidikan dan perubahan sosial. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Northouse. 2013. Kepemimpinan. Western Michigan University. PT Indeks, Jakarta.
- Oemar Hamalik. 2007. Manajemen pengembangan kurikulum. Bandung: PPs UPI dan Remaja Rosdakarya.
- Owate and Iroha, 2013. The availibility and utilization of school library resources in some selected secondary schools (High School) in Rivers Satate. Academic Journals Vol. 8(16), pp. 1449-1460, 23 August 2013.
- 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.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Pasal 3 tentang Kompetensi dan Sertifikasi.
- Riggio, S.E. 2003. Instroduction to industrial and organizational psychology 4th. Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Roeky Achmad S. 2000. Sistem manajemen kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rosivia. 2014. Peningkatan pengelolaan sarana prasarana pendidikan di SMP Negeri 10 Padang. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurna l Administrasi Pendidikan Halaman 661 - 831
- Sekaran dan Bougie. 2013. Research Nethods for Business. Library of Congress- in Publication Data.
- Septiana, Ngadiman, Ivada 2013. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslena Septiana_Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.
- Sugilar, 2010. Kondisi Pengelolaan, Pendidik, dan sarana Prasarana Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Banten. Jurnal Pendidikan, Volume 11, Nomor 1, Maret 2010, 28-35.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan. Penerbit Alfabit, Bandung.
-

- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit ALFABETA, cv Jl. Gegerkalong, Hilir No. 84 Bandung.
- Suharsaputra, 2016. Kepemimpinan Inovasi Pendidikan. Diterbitkan dan dicetak oleh PT Refika Aditama. Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254.
- Sukawati. 2016. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen dan Mutu Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIII No. 2 Tahun 2016.
- Sulistiya. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 1 No. 2, Oktober 2013.
- Supranto. 2016. Statistik Teori dan Aplikasi. Penerbit Erlangga, Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta.
- Suryadi Prawerosentono. 1999. Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Susanto. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012.
- Suwarni. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Ekonomi. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP) Vol. 18, No 2 (2011).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. 2010, Sukawati 2016. Kepemimpinan Instruksional Kepala Wahjosumidjo, 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Devisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wahjosumidja. 2007. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiratma. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013: 126.
- Yusuf. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. PRENDAMEDIA GROUP Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun-Jakarta.
-