

**PENGARUH PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL,
SARANA DAN PRASARANA, DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KECAMATAN PA'JUKUKANG
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ROSDIANA
2019MM12563**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL,
SARANA DAN PRASARANA, DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KECAMATAN PA'JUKUKANG
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ROSDIANA
2019MM12563**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL,
SARANA DAN PRASARANA, DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KEC. PA'JUKUKANG KAB. BANTAENG**

Oleh:

**ROSDIANA
2019MM12563**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 30 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.



Dr. Andi Ririn Oktaviani, SE., M.M.

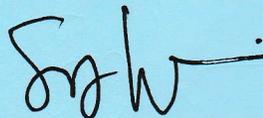
Mengetahui:

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.S.i., Ak.,CA.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL, SARANA DAN PRASARANA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KEC. PA'JUKUKANG KAB. BANTAENG

Nama Mahasiswa : Rosdiana
NIM : 2019.MM.12563
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si.
Anggota : Dr. Andi Ririn Oktaviani, SE. MM.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.
Dosen Penguji 2 : Dr. Mustakim Muhlabb, S. Sos., M.Si.

Tanggal Ujian : 30 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 29/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Penulis,



Rosdiana
NIM: 2019MM12563

HALAMAN MOTTO

Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas, beranilah mengubahnya.

(Lenang Manggala)

Hidup itu seperti mengendarai sepeda. Untuk menjaga keseimbangan anda harus terus bergerak.

(Albert Einstrin)

Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun ke dalam pemikiran bahwa mereka tidak dapat gagal.

(Bill Gates)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa’jukukang Kab. Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak, CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Andi Ririn Oktaviani, SE., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis

ABSTRAK

Rosdiana. 2021. Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katintng Kec Pa'jukukang Kab. Bantaeng, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Andi Ririn Oktaviani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada 8 (delapan sekolah) dasar di di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai bulan Juni 2021. Populasi penelitian adalah semua guru dari delapan sekolah dasar di Gugus SD Inpres Ujung Katinting yang berjumlah 131 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pengawasan pejabat fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} = 4,668 > t_{tabel} = 2,004$ dengan pengaruh sebesar 28,4%. 2) Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} = 6,649 > t_{tabel} = 2,004$ dengan pengaruh sebesar 44,6%. 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} = 7,275 > t_{tabel} = 2,004$ dengan pengaruh sebesar 49%. 4) Pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan $F_{hitung} = 25,999 > F_{tabel} = 2,678$ dengan pengaruh sebesar 59,5%.

Kata kunci : *Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Rosdiana. 2021. *The Effect of Supervision of Functional Officials, Facilities and Infrastructure, and Principal Leadership on Teacher Performance in the Ujung Katintng Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Kab. Bantaeng, supervised by Ahmad Firman and Andi Ririn Oktaviani.*

This study aims to determine and analyze the effect of supervision of functional officials, facilities and infrastructure, and principal leadership on teacher performance in the Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. bantaeng.

This research is quantitative descriptive. The study was conducted at 8 (eight) elementary schools in the Ujung Katintng Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Kab. bantaeng. The time of the study was carried out from May to June 2021. The research population was all teachers from eight elementary schools in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, totaling 131 people. The sampling technique in this study was proportional random sampling and obtained a total sample of 57 teachers.

The results showed that (1) the supervision of functional officials had a positive and significant effect on teacher performance with $t_{count} = 4,668 > t_{table} = 2,004$ with an effect of 28.4% (2) Facilities and infrastructure had a positive and significant effect on teacher performance with $t_{count} = 6,649 > t_{table} = 2,004$ with an effect of 44.6% (3) Principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with $t = 7,275 > t_{table} = 2,004$ with an influence of 49% (4) Supervision of functional officials, facilities and infrastructure, and principal leadership schools together have a positive effect on teacher performance with $F_{count} = 25.999 > F_{table} = 2.678$ with an effect of 59.5%.

Keywords: *Supervision of Functional Officials, Facilities and Infrastructure, Principal Leadership, and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Sampul Dalam.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Pernyataan Orisinalitas Tesis	v
Pernyataan Keaslian Tesis	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Pengawasan Pejabat Fungsional.....	12
2.3 Sarana dan Prasarana	18
2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
2.5 Kinerja Guru	34
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	41
3.2 Hipotesis Penelitian	47
3.3 Definisi Operasional Variabel	48
3.4 Pengukuran Variabel	49
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian.....	51
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
4.3 Populasi dan Sampel.....	51
4.4 Teknik Pengumpulan Data	54
4.5 Jenis dan Sumber Data	54
4.6 Metode Analisis Data	55

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian.....	60
5.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	60
5.1.2	Deskripsi Data.....	63
5.1.3	Validasi dan Reliabilitas Instrumen	72
5.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	77
5.1.5	Hasil Pengujian Hipotesis	80
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan	101
6.2	Sarana	102
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	10
4.1	Jumlah Guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	52
4.2	Sampel Penelitian	53
5.1	Umur Responden	60
5.2	Pendidikan Reponden	61
5.3	Jenis Kelamin Responden	62
5.4	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
5.5	Deskripsi Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	65
5.6	Deskripsi Pengawasan Pejabat Fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	67
5.7	Deskripsi Sarana dan Prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	69
5.8	Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	71
5.9	Hasil Uji Validasi Variabel Pengawasan Pejabat Fungsional	73
5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Sarana dan Prasarana	73
5.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	74
5.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	75
5.13	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	76
5.14	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	76
5.15	Npar Tests	77
5.16	Uji Multikolinieritas	79

5.17	Hasil Pengujian Hipotesis 1	81
5.18	Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinansi (r^2)	82
5.19	Hasil Pengujian Hipotesis 2	83
5.20	Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinansi (r^2)	84
5.21	Hasil Pengujian Hipotesis 3	86
5.22	Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinansi (r^2)	87
5.23	Hasil Uji F Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen	88
5.24	Hasil Uji t Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen	89
5.25	Hasil Koefisien Determinansi Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen	90

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1	Bagan Kerangka Konseptual	46
5.1	Deskripsi Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	66
5.2	Deskripsi Pengawasan Pejabat Fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	68
5.3	Deskripsi Sarana dan Prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	70
5.4	Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng	72
5.5	Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	78
5.6	Uji Heteroskedastisitas	80

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KOESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

LAMPIRAN 3: HASIL VALIDASI DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa pendidikan akan sulit diperoleh hasil dari kualitas sumber daya manusia yang maksimal. Hal ini tercermin dalam tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Pendidikan memiliki peran dan fungsi strategis untuk menghasilkan kreativitas anak (Lian dkk, 2018).

Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya guru dan siswa serta faktor lain yang ikut mendukung kegiatan belajar mengajar. Dalam pelaksanaannya, kegiatan yang diadakan oleh suatu lembaga pendidikan harus memperhatikan dua komponen utama yaitu peserta didik dan guru. Mereka melakukan interaksi yang disebut kegiatan belajar mengajar. Belajar mengajar bisa terlaksana jika komponen penunjang

pembelajaran dapat terpenuhi antara lain kinerja guru dalam menyajikan pembelajaran.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Adapun teori yang menjadi landasan untuk menilai kualitas kerja guru menurut T.R Mitchcell sebagaimana dijelaskan kembali oleh Direktorat Tenaga Kependidikan adalah Kinerja sama dengan motivasi dengan kemampuan (Barnawi & Arifin, 2012: 26).

Djaman Satari (dalam Tosuerdi, 2017) mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam: (1) menyusun desain instruksional; (2) menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid; (3) melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan; (4) menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses; (5) mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar; (6) menilai proses dan hasil belajar; (7) memberikan umpan balik kepada murid; dan (8) merancang program belajar remedial.

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan dinilai melalui penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru dalam proses pembelajaran. Penilaian kemampuan guru dalam melaksanakan

tugasnya disebut penilaian kinerja guru (PKG). Penilaian kinerja guru ialah penilaian setiap butir tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat bagi penentuan kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru.

Kaitannya dengan penelitian ini, dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhinya, yaitu pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana dan kepemimpinan kepala sekolah, Menurut Permendikbud (2014) pengawas sekolah (pejabat fungsional) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan Pendidikan. Pengawas Sekolah berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan akademik dan manajerial pada sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi ditujukan pada dua aspek, yakni; aspek manajerial dan aspek akademik. Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting),

terlaksananya pembelajaran. Sementara supervisi akademik menitik beratkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas (Astuti& Dacholfany. 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubiyah Astuti dan M. Ihsan Dacholfany (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi pengawas sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien pengaruh sebesar 0,715 yang dapat disimpulkan bahwa peningkatan supervisi pengawas akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah merupakan subjek yang paling banyak terlibat dalam aplikasi inovasi pendidikan. Berbagai upaya inovatif dalam bidang pendidikan harus dilakukan, diantaranya melalui seminar, penataran, temu karya sarjana administrasi pendidikan, diklat, pelatihan, dan masih banyak lagi pendidikan lain untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2017).

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dalam Kristiawan dkk 2018). Gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah akan berkaitan dengan hasil dan efektivitas kepala sekolah dalam memimpin dan melaksanakan proses

pendidikan di sekolah (Astuti dkk, 2020).

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakan orang lain dengan pemimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018).

Kepemimpinan mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Kristiawan dkk, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni dkk (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, yang berarti semakin meningkatnya kualitas dan peran kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Sarana pembelajaran merupakan hal yang sangat penting dalam lembaga pendidikan karena sarana pembelajaran menjadi unsur pendukung dalam menunjang keberhasilan organisasi pendidikan serta merupakan

komponen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Farikhah (2015:82) menyatakan bahwa sarana pendidikan merupakan peralatan atau perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan khususnya pembelajaran misalnya papan tulis, spidol, penghapus, alat tulis, dan lain sebagainya sedangkan prasarana pendidikan adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan (Sanjaya, dalam Indarwan, 2019) seperti gedung sekolah, ruang kelas, halaman, kebun sekolah, dan jalan menuju sekolah (Farikhah 2015:82).

Sarana yang memadai tidak hanya dapat melahirkan calon ilmuwan, tetapi juga calon ulama, olahragawan, dan seniman karena anak diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menjadi diri mereka sendiri. Dengan sarana yang memadai dan guru yang kompeten, pendidikan tersebut akan berjalan baik dan lancar (Musfah, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angrainy dkk (2020) menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena adanya temuan di gugus SD Inpres Ujung Katinting bahwa pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan hal yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah ketika melakukan monitoring hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba untuk memastikan kondisi kelas tersebut. Kemudian terdapat kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam

pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pengawasan pejabat fungsional terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng?
2. Adakah pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng?
4. Adakah pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan pejabat fungsional terhadap kinerja guru di Gugus

SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

2. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.
4. Pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah maupun kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pejabat fungsional selaku pengawas sekolah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
2. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan kepala sekolah dalam memimpin warga sekolah dan pendorong perbaikan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru	Izabel Xavier do Rego (2017)	Kepemimpinan kepala sekolah (X ₁) Sarana prasarana (X ₂) Kinerja guru (Y)	Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama terhadap kinerja guru. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja guru
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengawasan pengawas sekolah terhadap kinerja guru	Kaiman, Yasir Arafat, & Mulyadi (2020)	Kepemimpinan kepala sekolah (X ₁) Pengawasan pengawas (X ₂) Kinerja guru (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel pengawasan pengawas terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Anggi Anrainy, Happy Fitria, dan Yessi Fitiani (2020)	Sarana prasarana (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja guru (Y)	Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru
Pengaruh supervise akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Sumarni, Hasmin, dan Mustari (2017)	Supervisi akademik (X_1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) Lingkungan kerja (X_2) Kinerja guru (Y)	Supervisi Akademik pengawas sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru
Pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru	Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto (2019)	Sarana pembelajaran (X_1) Kinerja guru (Y)	Sarana pembelajaran berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.2 Pengawasan Pejabat Fungsional

2.2.1 Pengertian Pengawas

Menurut Permendikbud Nomor 143 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan Pendidikan. Pengawas Sekolah berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan akademik dan manajerial pada sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas pengawasan di daerah khusus (Permendikbud, 2014). Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi ditujukan pada dua aspek, yakni; aspek manajerial dan aspek akademik. Supervisi manajerial menitik beratkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang

berfungsi sebagai pendukung (supporting), terlaksananya pembelajaran. Sementara supervisi akademik menitik beratkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas (Astuti & Dacholfany, 2016).

2.2.2 Tujuan, Fungsi, dan Peran Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pejabat fungsional diharapkan mampu memotivasi guru untuk menggunakan seluruh kemampuannya dan membentuk sikap profesional guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Sumarni dkk. 2017). Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektifitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan.

Supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada prestasi belajar siswa. Tentu saja peningkatan tersebut tidak dapat hanya mengenai satu aspek saja, tetapi semua unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, antara lain siswa itu sendiri, guru dan personel lain, peralatan, pengelolaan, maupun lingkungan tempat belajar. Peran utama supervisor adalah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Berpijak pada batasan pengertian tersebut maka setidaknya ada tiga fungsi supervisi, yaitu: (1) sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran, (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang

terkait dengan pembelajaran, (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing (Sumarni dkk. 2017).

Supervisi akademik oleh pengawas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Evaluasi adalah suatu proses menentukan nilai seseorang dengan menggunakan patokan-patokan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Evaluasi supervisi pembelajaran adalah suatu proses pengawas Sekolah dalam menentukan tingkat keberhasilan supervisi pembelajaran dengan menggunakan patokan-patokan tertentu guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebelum dilakukan evaluasi, terlebih dahulu dilakukan pengukuran. Secara etimologis, pengukuran merupakan terjemahan dari measurement (Imron dalam Sumarni dkk. 2017).

2.2.3 Pelaksanaan Supervisi Akademik

Diperlukan pedoman khusus agar dapat meraih cita-cita besar dalam supervisi. Pedoman supervisi sangat penting supaya efektif dan produktif dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah supervisi menurut Asmani, (2012:48) adalah sebagai berikut: 1. Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum dengan segala sarana dan prasarannya. 2. Membantu dan membina guru/kepala sekolah dengan cara memberikan petunjuk, penerangan, dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam mengajar. 3. Membantu kepala sekolah/guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah. Tiga pedoman tersebut mengisyaratkan bahwa tata kerja yang harus dilakukan dalam melaksanakan supervisi pendidikan adalah berkaitan dengan hal-hal berikut: (1) Supervisi

adalah layanan atas seluruh kegiatan pembelajaran dan tertib administrasinya secara akademik. (2) Penelitian terhadap semua aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan keadaan sarana dan prasarana belajar, keadaan siswa, kemajuan prestasi akademik siswa. Selain itu, juga berkenaan dengan permasalahan yang dihadapi sekolah dan seluruh aktivitasnya, pencarian solusi atas sebuah masalah, serta penerapan dan pelaksanaan model baru untuk mengembangkan proses pembelajaran yang lebih baik. (3) Pengawasan akademik dan administrasinya. (4) Evaluasi terhadap semua yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu guru dan kinerjanya, kurikulum, anak didik, alat-alat pendidikan, sistem evaluasi, dan kelembagaan lainnya. (5) Penertiban kesesuaian antara jabatan dan tugas para karyawan, staf, para guru, dan seluruh pihak yang terkait.

2.2.4 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Menurut Arikunto (Sumarni dkk. 2017), agar supervisi dapat memenuhi fungsi seperti yang disebutkan sebaiknya harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan;
2. pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, artinya bahwa bimbingan dan bantuan tersebut tidak diberikan secara langsung tetapi harus diupayakan agar pihak yang bersangkutan tanpa dipaksa atau dibukakan hatinya dapat merasakan sendiri serta sepadan dengan

- kemampuan untuk dapat mengatasi sendiri;
3. apabila pengawas atau kepala sekolah merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa;
 4. kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya tiga bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh pengawas atau kepala sekolah;
 5. suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi;
 6. untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan, sebaiknya supervisor membuat catatan singkat, berisi hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan.

2.2.5 Dimensi Pelaksanaan Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik adalah kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Serangkaian kegiatan ini meliputi (Arikunto dalam Sumarni dkk. 2017):

1. Pemantauan, sasaran supervisinya adalah aktivitas guru mengajar dan aktivitas penilaian peserta didik belajar;
2. Penilaian, sasaran supervisinya adalah penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik dan;

3. Pembimbingan/pelatihan, sasaran supervisinya adalah penyusunan silabus dan RPP, penggunaan media dan TIK, penilaian hasil belajar.

2.2.6 Model Supervisi Akademik

Secara umum kegiatan supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu: supervisi umum dan supervisi akademik. Supervisi umum dilakukan untuk seluruh kegiatan teknis administrasi sekolah, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran. Model supervisi akademik ada dua yaitu:

1. Supervisi langsung mengarahkan dan memberi petunjuk kepada guru. Sesuai dengan perilaku dan keinginan supervisor. Pada supervisi langsung, supervisor memberi resep tentang cara memperbaiki kesalahan guru.
2. Supervisi tidak langsung memberi kebebasan kepada guru untuk membuat atau mencari pemecahan terhadap kesulitan-kesulitan dalam kelas pada waktu membina siswa belajar.

Dengan dasar tersebut di atas, maka begitu penting keberadaan dan kreativitas pengawas sekolah dalam upaya peningkatan kualitas akademik dan manajerial guru-guru dan kepala sekolah. Supervisi pengawas sekolah yang sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya akan memberikan kontribusi bagi terciptanya peningkatan kualitas pendidikan, dimana pengawas sekolah memberi bantuan dan bimbingan, memotivasi, memberika pengarahan dan pelayanan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian Astuti & Dacholfany (2016)

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi pengawas sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien pengaruh sebesar 0,715 yang dapat disimpulkan bahwa peningkatan supervisi pengawas akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Secara konseptual, pengawasana pejabat fungsional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan pemantauan, penilaian, serta pelatihan/bimbingan yang dilaksanakan pengawas sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dan tanggungjawabnya untuk meningkatkan kinerja guru.

2.3 Sarana dan Prasarana

Rosivia (2014) menjelaskan bahwa setiap satuan pendidikan harus memiliki sarana prasarana yang memadai demi kelancaran proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana pendidikan berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberadaan sarana prasarana pendidikan dibutuhkan dalam proses pendidikan, sehingga termasuk dalam komponen-komponen yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan proses pendidikan. Tanpa sarana prasarana pendidikan, proses pendidikan akan mengalami kesulitan yang sangat serius, bahkan bisa mengagalkan pendidikan.

Menurut Mumpuni (2016) belajar dalam keadaan formal yang berkualitas akan muncul apabila terdapat sekolah yang berkualitas salah satunya mempunyai kelengkapan fasilitas yang menunjang proses

pembelajaran. Bila suatu sekolah kurang memperhatikan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan, maka para siswa kurang bersemangat untuk belajar dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut dapat mengakibatkan prestasi belajar siswa menjadi rendah. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendidikan yang keberadaannya sangat mutlak dalam proses pendidikan (Kurniawati dan Sayuti dalam Rego, 2017).

Barnawi & Arifin (2016:47) menyatakan bahwa sarana adalah serangkaian peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan yang ada di sekolah sedangkan prasarana pendidikan yaitu seluruh perangkat atau serangkaian perlengkapan dasar yang secara tidak langsung digunakan dalam menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Sarana prasarana adalah alat yang sangat penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan bagian dari delapan standar Nasional Pendidikan (Fudin, 2020).

Sarana pembelajaran merupakan hal yang sangat penting dalam lembaga pendidikan karena sarana pembelajaran menjadi unsur pendukung dalam menunjang keberhasilan organisasi pendidikan serta merupakan komponen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Farikhah (2015:82) yang menyatakan bahwa sarana pendidikan merupakan peralatan atau perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan khususnya pembelajaran misalnya papan tulis, spidol, penghapus, alat tulis, dan lain sebagainya.

Prasarana pendidikan adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan (Sanjaya, dalam Indarwan, 2019) seperti gedung sekolah, ruang kelas, halaman, kebun sekolah, dan jalan menuju sekolah (Farikhah 2015:82). Pendapat lain yang juga menyatakan mengenai sarana dan prasarana pendidikan disampaikan oleh Martin & Fuad (Hidayati & Dzuroidah, 2020) bahwa sarana dan prasaran pendidikan merupakan salah satu pokok penting atau sumber daya yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran yang ada disekolah. Kemudian Tatang (Fudin, 2020) juga berpendapat bahwa sarana prasarana adalah satuan pendidikan yang memiliki fungsi dan peran pencapaian proses pembelajaran dari seluruh kegiatan yang berpedoman pada kurikulum pada satuan pendidikan.

Jadi dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasaran pendidikan adalah suatu komponen penting yang langsung maupun tidak langsung digunakan dalam melakukan proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

Sarana dan prasaran pendidikan terbagi atas tiga klasifikasi, yakni: (1) berdasarkan habis dan tidaknya; (2) berdasarkan bergerak tidaknya; dan (3) berdasarkan hubungan dalam pembelajaran. Selain klasifikasi sarana juga ada penggolongan mengenai prasarana yakni digolongkan kedalam dua macam yaitu langsung dan tidak langsung. Prasarana langsung misalnya dalam proses pembelajaran meliputi ruang kelas, laboratorium, ruang praktek, dan ruang

komputer. Sedangkan sarana tidak langsung meliputi kantin, ruang kantor, kamar kecil, UKS, taman, dan tempat parkir (Hidayati& Dzuroidah, 2020).

Sementara itu, standar saran dan prasarana diatur dalam Permendikbud. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2007 tentang sarana dan prasarana pada tingkat SD/MI sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: (1) ruang kelas; (2) ruang perpustakaan; (3) laboratorium IPA; (4) ruang pimpinan; (5) ruang guru; (6) tempat beribadah; (7) ruang UKS; (8) jamban; (9) gudang (10) ruang sirkulasi; dan (11) tempat bermain/berolahraga. Adapun proses atau upaya pendayagunaan dan pengadaan saran dan prasarana menurut Indrawan (2015:9) sesuai siklus sebagai berikut: (1) perencanaan; (2) pengadaan; (3) pengaturan; (4) penggunaan; dan (5) penghapusan.

Afework dalam Fauziana (2017) 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 menyelesaikan tugasnya dan membantu siswa untuk mencapai tujuan yang efektif. Oleh sebab itu, fasilitas sekolah semestinya membutuhkan perhatian karena memiliki nilai yang besar dalam mendukung semangat guru dan siswa.

Megasari (dalam Fauziana, 2017) 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 harus dapat bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana terutama kepala sekolah yang langsung menangani sarana dan prasarana tersebut. Pihak sekolahpun harus dapat memelihara dan memperhatikan sarana dan prasarana sekolah yang sudah ada.

Pengelolaan terhadap sarana dan prasarana harus lebih ditekankan lagi dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Harus 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 harus digunakan di sekolah tersebut. Jika semua langkah-langkah 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.

Sarana dan prasarana yang memadai akan berpengaruh baik pada kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Utama, Kristiawanto, & Suyatmini (2016) bahwa sarana prasarana pendidikan, kondisi lingkungan, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan $\alpha = 5\%$. Artinya semakin lengkap sarana prasarana pendidikan, diikuti dengan kondisi lingkungan yang kondusif, dan kedisiplinan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja guru. Dari ketiga variable ini secara simultan memberi sumbangan efektif sebesar 74,68%. Hal yang senada diungkapkan oleh Sawianti dkk (2019) dalam hasil

penelitiannya bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan dari Northouse (2013) adalah proses dimana individu mempengaruhi individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Penetapan kepemimpinan sebagai proses berarti, bukan sifat yang ada di dalam diri pemimpin tetapi suatu “transaksi” yang terjadi antara pemimpin dan pengikut”. Proses menyatakan bahwa pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut. Hal itu menekankan kepemimpinan itu tidak bersifat linear dan bukan peristiwa satu arah, tetapi merupakan peristiwa yang interaktif. Hal tersebut dijelaskan juga oleh Sharma dan Jain (Rego, 2017) bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan serta mengarahkan organisasi dengan cara yang kohesip dan koheren.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan orang lain agar berpikir, bertindak, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan dengan pengetahuan dan ketrampilan dari seorang pemimpin. Menurut mereka ada empat faktor kepemimpinan yaitu:

1. *Leader*: seseorang yang mengenal diri sendiri, mengenal apa yang dilakukannya supaya mempengaruhi anggotanya.
2. *Follower*: Setiap anggota mempunyai kebutuhan yang berbeda, maka

dibutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, misalnya anggota yang kurang berpengalaman dalam kerja maka dibutuhkan pendekatan secara khusus dari pemimpin.

3. *Communication*: Sebagai pemimpin, memimpin anggota melalui komunikasi dua arah. Sebagian besar bersifat nonverbal, bahwa ketika pemimpin memberikan contoh komunikasi tidak dengan bertanya pada bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin, tetapi mendengarkan pendapat dari anggota.
4. *Situation*: Dalam situasi yang tidak berhasil membutuhkan pemimpin yang mampu untuk memutuskan. Dalam hal ini pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memutuskan tindakan yang terbaik untuk menyelesaikannya.

Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (Astuti, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan. Sopiha dalam Perilaku Organisasional mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Konsep kepemimpinan mencakup sekurang-kurangnya tiga unsur berikut ini: seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan; anggota atau bawahan yang dikendalikan; dan tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan (Astuti, 2016)

Defisini kepemimpinan dari Nurhayati (2012) adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti luas, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan-aturan baru. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks non struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kepemimpinan juga merupakan kombinasi beberapa karakteristik individu yang mendorong individu lain untuk mencapai tujuan, sebagaimana menurut Bertocci (Rego, 2017) *“Leadership is the combination of characteristics or personality traits in an individual that compels that person*

to inspire others to achieve goals that, without leader's motivation, would not normally be accomplished". Selanjutnya ia mengungkapkan: "*leadership effectiveness depends on the relationship among leaders, followers, and the circumstances involved*". Keefektifan suatu kepemimpinan bergantung pada hubungan diantara sesama pemimpin, bawahan. Berdasarkan uraian di atas ada beberapa hal berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

1. Mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi
2. Memotivasi bawahan untuk mau melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Mengartikulasikan visi dan nilai dengan baik
4. Mampu memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan
5. Memberikan arah untuk mencapai tujuan organisasi.

Budianto dan Komalasari (2016) menjelaskan bahwa Kualitas kepemimpinan akan lebih memberikan daya pengaruh bila ditunjang oleh kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam menangani berbagai hal.

Umumnya, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitasnya naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedang apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

2.4.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sukawati (2016) mendefinisikan kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah, kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran”. Wahjosumidjo (Rego, 2017) mengartikan kepala sekolah sebagai 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.

Suharsaputra (2016) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan mempengaruhi anggota organisasi sekolah (SDM Pendidikan) untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Sulistiya (2013) juga menekankan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan bebas dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian yang baik serta memiliki keterampilan-keterampilan yang cukup agar dapat

memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala sekolah dituntut memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakannya Wahjosumidjo (Rego, 2017) menjelaskan bahwa sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, karena di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberhasilan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam meningkatkan mutu sekolah sebagaimana menurut Mulyasa (2013) “Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*).” Peningkatan mutu ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan mengelola dan memimpin dalam rangka mewujudkan sekolah

yang efektif, efisien dan berkualitas.

Mulyasa (2013) mengatakan bahwa kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah yang efektif dengan kualitas manajemen yang ditandai beberapa indikator berikut: (1) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis; (3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; (5) network yang cerdas, kompak dan dinamis.

Murni (Rego, 2017) mendefinisikan kepala sekolah sebagai manajer mempunyai fungsi dalam mengelola kegiatan sekolah antara lain bekerja dengan dan melalui orang lain; bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan; dengan waktu dan sumberdaya yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan; berpikir secara realistis dan konseptual; sebagai juru penengah; sebagai seorang politisi; sebagai seorang diplomat dan pengambil keputusan.

Menurut Husaini Usman (Sumarni dkk 2017) terdapat 5 indikator penilaian kepemimpinan, yaitu:

1. Pengaruh idealisme yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat dan percaya diri dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.
2. Motivasi inspirasi yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru,

pengawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani.

3. Intelektual, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu.
4. Kepedulian terhadap individu guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.
5. Kharisma kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi.

2.4.3 Peran Kepala Sekolah

Definisi peran kepala sekolah menurut Aedi (dalam Wahjosumidjo. 2013) bahwa kepala sekolah berperan dalam melaksanakan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin bidang pendidikan harus mengetahui dan memahami dan mengaplikasikan tugasnya dengan baik. Adapun peran kepala sekolah antara lain:

1. Kepala sekolah sebagai Pendidik

Kepala sekolah harus melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, sebagai pendidik pun kepala sekolah berfungsi memberikan bimbingan kepada guru, siswa dan staf sekolah.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran dalam menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Dalam hal ini Wahjosmidjo (2013) memberikan penjelasan mengenai manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepala sekolah sebagai administrator;

Kepala sekolah sebagai seorang administrator memiliki aktivitas yang berhubungan langsung dengan kegiatan administrasi sekolah, meliputi pencatatan maupun pendokumentasian berbagai kegiatan sekolah.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah berperan untuk melakukan pembinaan profesional kepada guru dan staf sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai supervisor harus melaksanakan supervisi untuk memantau tenaga kependidikan agar tercapai proses belajar mengajar yang baik.

5. Kepala sekolah sebagai leader

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah berperan untuk menggerakkan potensi sekolah dan mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja sesuai dengan tugasnya, demi mencapai tujuan pendidikan.

6. Kepala sekolah sebagai inovator

Kepala sekolah sebagai seorang inovator mempunyai tugas untuk bisa melakukan pembaharuan kegiatan pembelajaran maupun kegiatan pendidikan yang lainnya. Selain itu kepala sekolah pun harus memiliki ide maupun gagasan dan rencana strategis untuk mendukung pelaksanaan program sekolah, serta menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama warga sekolah, mampu mengembangkan model dan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah sebagai motivator berperan untuk memberikan dorongan dan semangat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

8. Kepala sekolah sebagai pejabat

Kepala sekolah dapat dikatakan sebagai pejabat formal karena proses pengangkatannya dilakukan melalui prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai pejabat formal, kepala sekolah diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan surat keputusan yang telah dikeluarkannya, mempunyai hak dan sanksi yang harus dilaksanakannya.

9. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Dengan adanya kebijakan otonomi daerah dan pemberlakuan peraturan, memberikan efek kepala sekolah yaitu berupa tuntutan kepada kepala sekolah untuk mampu mengelola dan mengembangkan visi, misi dan tujuan pendidikan dengan memanfaatkan potensi dan sumber daya yang dimiliki sekolah.

Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana hasil penelitian Kaiman dan Mulyadi (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang didukung oleh hasil penelitian Sumarni dkk (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kualitas dan peran kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Kaitannya dengan pengawasan pejabat fungsional, Astuti (2016) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama

terhadap kinerja guru dengan besar koefisien pengaruh 0,900. Sedangkan kaitannya dengan sarana prasarana, hasil penelitian Rego (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana secara bersama terhadap kinerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana saling bersinergi bagi terwujudnya kinerja guru yang semakin tinggi.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan (Supardi, 2015: 53). Ada beberapa definisi dari berbagai tokoh salah satunya Bernadin dan Russel (dalam Fauziana, 2017) sebagaimana berikut: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period.*

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan pada periode waktu tertentu (Fauziana, D. 2017). Sedangkan menurut Uhar Saputra (2013) kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan adalah upaya mereka untuk bekerja dengan

semaksimal mungkin agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2016), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Dari definisi kinerja para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seseorang dengan menunjukkan perilaku efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Selain dari definisi mengenai kinerja juga diperlukan mengenai definisi guru. Tak ada seorang pun yang tidak mengenal tentang sosok guru. Menurut pianda (2018:13) menyatakan guru adalah sosok pendidik profesional yang mana bertugas utama untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Menurut Ki Hajar Dewantara menyebut sosok guru sebagai *tut wuri handayani, ing madyo mangun karsa, ing ngarso mung tulodho*. Menurut Yamin & Maisah (dalam Hidayati & Dzuroidah, 2020) menyatakan bahwa guru adalah salah satu komponen penting yang berpengaruh dan memiliki peran penting serta seorang guru juga merupakan kunci pokok bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

Rusman (dalam Sumarni dkk, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan

kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Menurut Supardi (dalam Astuti & Dacholfany, 2016), kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi: 1) kemampuan menyusun perangkat pembelajaran; 2) dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajara; 4) kemampuan melaksanakan program pengayaan; dan 5) kemampuan melaksanakan program remedial.

Senada dengan hal tersebut Kunandar (dalam Astuti & Dacholfany, 2016) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah pencapaian hasil unjuk kerja/prilaku nyata seorang guru menurut tugas-tugas profesinya sesuai dengan keprofesionalan yang akan diamanatkan kepada dirinya dalam konteks proses pembelajaran sebagaimana ditunjukkan oleh kemampuannya yang meliputi; 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan program pembelajaran, 3) melaksanakan penilaian hasil belajar, dan 4) melaksanakan program tindak lanjut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruan dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari; 1) membuat perencanaan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran; dan 4) melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi belajar.

2.5.2 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja. Penilaian kinerja hendaknya dilakukan secara periodik yang ditentukan oleh sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi. Rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (Depdiknas dalam Sumarni dkk. 2017) menjelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Penilaian kinerja guru sangat penting dilakukan untuk mengukur keberhasilan pendidikan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi sekolah secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja guru di sekolah tersebut.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 (Rego, 2017) tentang Guru dan Dosen pada pasal 10 disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Lebih jelasnya kompetensi yang dinilai dalam kinerja guru antara lain: (1) Kompetensi pedagogik: Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik ini mencakup selain pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik, perencanaan dan

pelaksanaan pembelajaran, serta sistem evaluasi pembelajaran, juga menguasai konsep pendidikan dan ilmu tentang pendidikan yang akan diajarkan kepada peserta didik; (2) Kompetensi kepribadian: Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi kepribadian ini mencakup kemantapan pribadi dan akhlak mulia, kedewasaan dan kearifan, serta menjadi teladan peserta didik dan kewibawaan guru saat di hadapan murid maupun di lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakatnya; (3) Kompetensi sosial: Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Sebagai guru yang profesional dituntut untuk bisa beradaptasi dengan peserta didik, lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat agar tercipta suasana yang harmonis untuk kepentingan pengembangan potensi siswa, hubungan antar guru, serta penanaman nilai sosial maupun moral yang berkaitan dengan lingkungan masyarakat; (4) Kompetensi profesional: Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Dalam hal ini mencakup penguasaan materi keilmuan, penguasaan kurikulum dan silabus sekolah, metode khusus pembelajaran bidang studi, dan wawasan etika dan pengembangan profesi.

Menurut Husdarta (Rego, 2017) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan

secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

2.5.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Malthis dan Jackson (Sumarni dkk. 2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; (5) hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Gibson (Sumarni dkk. 2017) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah: (1) faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang); (2) faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja); (3) faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan (lingkungan kerja), kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system).

Menurut Mangkunegara (Hidayati & Dzuroidah, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah dari faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

2.5.3.1 Faktor Kemampuan

Kemampuan seorang guru sangatlah diperlukan dalam menjalankan seluruh perannya. secara psikologis kemampuan seseorang terhadap pekerjaannya terdiri kemampuan IQ (potensi) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya seorang guru yang memiliki pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya akan mempermudah seorang guru dalam mencapai hasil kerja yang ingin dicapai. Seorang guru yang menempati sesuai dengan bidangnya akan membantu dalam keefektifan suatu pembelajaran.

2.5.3.2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerjanya. motivasi merupakan suatu kondisi dimana dalam kondisi tersebut yang menggerakkan seorang guru menjadi terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. menurut Davit dalam Mangkunegara (Hidayati, & Dzuroidah, 2020) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. motif berprestasi adalah dorongan dari diri seorang guru untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang terbaik.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori sebagaimana telah diuraikan di atas maka kerangka penelitian dirumuskan sebagai berikut:

3.1.1 Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional terhadap Kinerja Guru

Menurut Permendikbud Nomor 143 Tahun 2014 pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan Pendidikan. Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.

Supervisi akademik oleh pengawas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Serangkaian kegiatan ini meliputi (Arikunto dalam Sumarni dkk. 2017): (1) pemantauan, sasaran supervisinya adalah aktivitas guru mengajar dan aktivitas penilaian peserta didik belajar; (2) penilaian,

sasaran supervisinya adalah penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik dan; (3) pembimbingan/pelatihan, sasaran supervisinya adalah penyusunan silabus dan RPP, penggunaan media dan TIK, penilaian hasil belajar.

Inti dari pelaksanaan supervisi akademik pengawas adalah pembinaan terhadap guru. Melalui pembinaan, guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dan menggunakan seluruh kemampuannya, berusaha meningkatkan kemampuannya serta memiliki perhatian penuh terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya demi tercapainya kinerja yang baik bagi guru.

3.1.2 Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru

Farikhah (2015:82) yang menyatakan bahwa sarana pendidikan merupakan peralatan atau perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan khususnya pembelajaran misalnya papan tulis, spidol, penghapus, alat tulis, dan lain sebagainya. Prasarana pendidikan adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan (Sanjaya, dalam Indarwan, 2019) seperti gedung sekolah, ruang kelas, halaman, kebun sekolah, dan jalan menuju sekolah (Farikhah, 2015:82).

Standar sarana dan prasarana diatur dalam Permendikbud. Indikator penilaian sarana dan prasarana dalam penelitian ini terdiri dari 8 indikator, masing-masing terdiri dari 4 indikator sarana dan 4 indikator prasarana. Indikator sarana meliputi: (1) perabot; (2) alat dan media Pendidikan; (3) buku dan bahan ajar; dan (4) perlengkapan penunjang. Indikator prasarana meliputi: (1) rombongan belajar; (2) lahan; (3) bangunan; (4) ruang.

Rosivia (2014) menjelaskan bahwa setiap satuan pendidikan harus memiliki sarana prasarana yang memadai demi kelancaran proses belajar mengajar. Tanpa sarana prasarana pendidikan, proses pendidikan akan mengalami kesulitan yang sangat serius, bahkan bisa mengagalkan pendidikan. Kurniawati dan Sayuti (Rego, 2017) menyebutkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendidikan yang keberadaannya sangat mutlak dalam proses pendidikan dan berpengaruh terhadap kinerja guru (Sawianti, dkk 2019).

3.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing- masing. Defisini kepemimpinan dari Nurhayati (2012) adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budianto dan Komalasari (2016) menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan akan lebih memberikan daya pengaruh bila ditunjang oleh kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam menangani berbagai hal. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas- tugas yang dibebankan pada dirinya. Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian yang baik serta memiliki keterampilan-keterampilan yang cukup agar dapat memimpin sebuah

lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dalam rangka mewujudkan sekolah yang efektif, efisien dan berkualitas.

Menurut Husaini Usman (Sumarni dkk 2017) terdapat 5 indikator penilaian kepemimpinan, yaitu: (1) pengaruh idealisme; (2) motivasi inspirasi; (3) intelektual; (4) kepedulian terhadap individu; dan (5) kharisma. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut.

3.1.4 Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektifitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Peran utama supervisor adalah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada

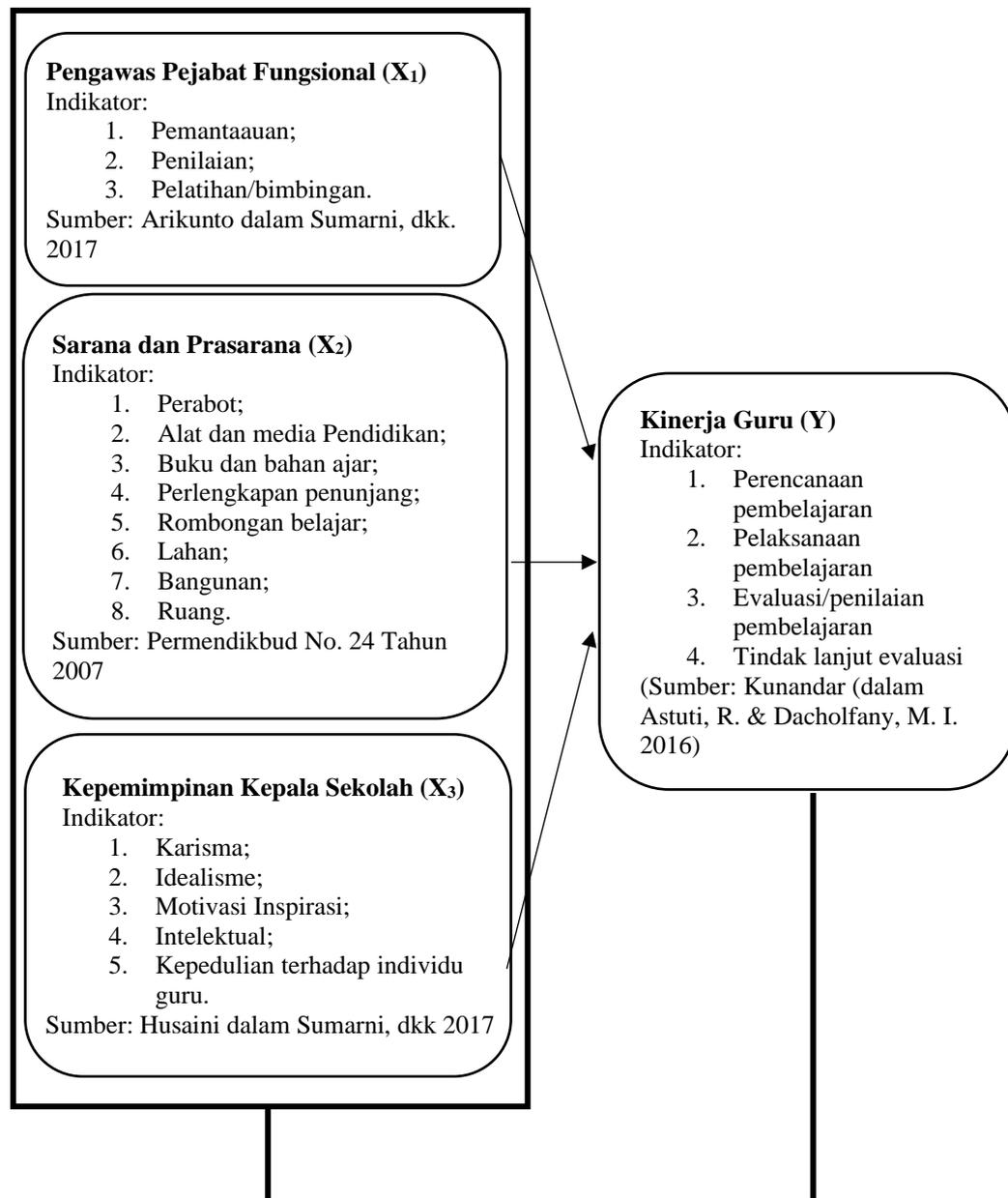
prestasi belajar siswa. Supervisi akademik oleh pengawas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru.

Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sumber belajar yang ada di sekolah. Kegiatan belajar mengajar perlu ditunjang oleh adanya buku-buku yang diperlukan dan sarana prasarana belajar lainnya. Secara rasional, kegiatan pembelajaran terlaksana secara optimal apabila sumber belajarnya lengkap dan berfungsi menunjang kegiatan tersebut. Semakin lengkap sarana prasarana pendidikan maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan akan membuat guru nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal utama yang akan menggerakkan guru dalam bekerja, sebab kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertugas mengatur dan memotivasi guru. Kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

3.1.4 Gambar Kerangka Penelitian

Kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Bagan Kerangka Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kajian pustaka, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan pejabat fungsional berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.
2. Sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.
4. Pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Ada empat definisi operasional yang akan disampaikan, yaitu pengawasan pejabat fungsional (X_1), sarana dan prasarana (X_2), kepemimpinan kepala sekolah (X_3), dan kinerja guru (Y) sebagai berikut:

3.3.1 Pengawasan Pejabat Fungsional (X_1)

Pengawasan pejabat fungsional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan pengawas melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan dan tanggungjawabnya untuk meningkatkan kinerja guru yang diukur dengan 3 indikator, yaitu kegiatan pemantauan, penilaian, serta pelatihan/bimbingan.

3.3.2 Sarana dan Prasarana (X_2)

Sarana dan prasarana didefinisikan sebagai peralatan atau perlengkapan yang secara langsung maupun tidak langsung digunakan untuk menunjang proses pembelajaran yang diukur dengan 4 indikator penilaian sarana, yaitu ketersediaan: (1) perabot; (2) alat dan media pendidikan; (3) buku dan bahan ajar; dan (4) perlengkapan penunjang dan 4 indikator penilaian prasarana, yaitu ketersediaan: (1) rombongan belajar; (2) lahan; (3) bangunan; dan (4) ruang.

3.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3)

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara sekolah dengan bawahannya pengukurannya

dengan 5 indikator yaitu karisma, idealisme, motivasi inspirasi, intelektual, dan kepedulian terhadap individu guru.

3.3.4 Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan mengacu pada 4 indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut evaluasi.

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran keempat variabel penelitian, yaitu pengawasan pejabat fungsional (X_1), sarana dan prasarana (X_2), kepemimpinan kepala sekolah (X_3), dan kinerja guru (Y) dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner ditujukan untuk guru-guru dari 8 sekolah yang tergabung dalam Gugus SD Ujung Katinting.

Kuesioner penelitian mencakup 10 pernyataan variabel pengawasan pejabat fungsional, 10 pernyataan variabel sarana prasarana, 10 pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan 10 pernyataan variabel kinerja guru. Dengan demikian jumlah item pernyataan disampaikan kepada responden penelitian sebanyak 40 item pernyataan.

Keseluruhan jawaban responden diberi nilai sesuai dengan rentang nilai tersebut dan kemudian dirangkum dalam satu tabulasi data untuk membuat unit analisis dengan cara rata-rata jawaban responden mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana

terhadap kinerja guru.

Penyusunan kuesioner menggunakan skala *Likert*. Sekaran dan Bougie (Rego, 2017) mengungkapkan bahwa Skala Likert dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala lima poin yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) dengan skor sebagai berikut: sangat setuju (SS)= 5, setuju (S) = 4, kurang setuju (KS)= 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS)= 1.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif kuantitatif ini dilaksanakan di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng, yang terdiri dari 8 sekolah yaitu, SD Inpres Ujung Katinting, SD Inpres Papanloe, SD Inpres Panoang, SD Inpres Pa'lingan, SDN 52 Korong Batu, SDN 62 Mawang, SDN 55 Kalammassang, dan SDN 72 Bonto Marannu pada bulan Mei sampai Juli 2021.

1.3 Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada sekolah yang tergabung pada Gugus SD Ujung Katinting yang terdiri dari 8 (delepan) sekolah dengan jumlah 131 guru, dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng 51

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Inpres Ujung Katinting	15
2	SD Inpres Papanloe	15
3	SD Inpres Panoang	22
4	SD Inpres Pa'lingan	16
5	SDN 52 Korong Batu	21
6	SDN 62 Mawang	14
7	SDN Kalammassang	17
8	SDN 72 Bonto Marannu	11
Jumlah		131

Sumber: Data Sekunder Terolah (2021)

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Sampel penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Dengan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel dari jumlah populasi (N) = 131 dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{131}{1 + 131 (0,1)^2} = 57$$

2. Untuk menentukan jumlah sampel setiap sekolah maka menggunakan rumus berikut.

$$\text{Sampel per sekolah} = \frac{\sum \text{Guru tiap sekolah}}{\sum \text{Guru keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Guru yang terpilih sebagai sub populasi dari masing-masing sekolah, ditentukan sampel berdasarkan cara *incidental* yaitu dengan mengambil guru yang hadir pada saat peneliti mengambil data di masing-masing sekolah. Sehingga sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Sampel Penelitian SD Gugus Ujung Katinting

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel per Sekolah	Jumlah Sampel per Sekolah
1	SD Inpres Ujung Katinting	15	$\frac{15}{131} \times 57 = 6,53$	7
2	SD Inpres Papanloe	15	$\frac{15}{131} \times 57 = 6,53$	7
3	SD Inpres Panoang	22	$\frac{22}{131} \times 57 = 9,49$	9
4	SD Inpres Pa'lingan	16	$\frac{16}{131} \times 57 = 6,96$	7
5	SDN 52 Korong Batu	21	$\frac{21}{131} \times 57 = 9,14$	9
6	SDN 62 Mawang	14	$\frac{14}{131} \times 57 = 6,09$	6
7	SDN Kalammassang	17	$\frac{17}{131} \times 57 = 7,40$	7
8	SDN 72 Bonto Marannu	11	$\frac{11}{131} \times 58 = 4,79$	5
Jumlah		131	-	57

Sumber: Data Sekunder Terolah (2021)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang diperoleh dari penjumlahan sampel tiap sekolah sehingga total sampel adalah 57 guru.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner berasal dari bahasa Latin: Questionnaire, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data (Yusuf, 2014).

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini ada dua sebagai berikut:

4.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dilakukan dengan cara meminta responden yaitu guru mengisi kuesioner yang dibagikan.

4.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak secara langsung dari obyek penelitian. Peneliti mendapatkan data dari instansi sekolah. Data tersebut diperoleh dari 8 (delapan) SD yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting, yaitu SD Inpres Ujung Katinting, SD Inpres Papanloe, SD Inpres Panoang, SD Inpres Pa'lingan, SDN 52 Korong Batu, SDN 62 Mawang, SDN Kalammassang, dan SDN 72 Bonto Marannu terkait data penunjang seperti data sekolah dan data guru.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Validasi Instrumen

Uji validasi dilakukan untuk mengukur kevalidan suatu instrument. Instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Tujuan dari uji validasi ini adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam koesioner tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini uji validasi dilakukan dengan dua jenis, yaitu uji validitas isi/logis dan validasi empirik.

4.6.1.1 Validasi Konstruksi (Construct validity)

Untuk menguji validasi konstruksi, dapat digunakan pendapat para ahli (judgment expert). Para ahli diminta mengoreksi setiap butir instrument yang akan dijadikan sebagai instrument penelitian. Setelah instrument dianggap baik oleh para ahli selanjutnya dilakukan uji validasi isi berupa analisis instrument atau uji beda.

4.6.1.2 Validasi Empirik

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ suatu intrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Uji coba instrumen ini akan dilakukan pada 30 guru yang ada di Gugus SD lain kemudian dianalisis menggunakan SPSS dengan menghitung korelasi skor butir instrumen dengan skor tabel yang melalui signifikansi 5% apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel maka dikatakan butir instrumen tersebut valid.

4.6.2 Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (Rego, 2017) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat pengukuran yang terbaik tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang dapat diukurnya. Reliabel suatu ukuran ditetapkan dengan pengujian untuk kedua konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur konsep sebagai satu set. *Alpha Cronbach* dihitung dalam kaitannya dengan interkorelasi rata-rata di antara item yang mengukur konsep tersebut. *Alpha Cronbach* yang lebih dekat adalah 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal. Secara umum, reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, yaitu pada kisaran 0,70, dapat diterima, dan yang di atas 0,80 baik. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS.

4.6.3 Analisis Hasil Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Analisis berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen ke variabel dependen. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

4.6.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara katagorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu

sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Likert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

4.6.3.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, maka metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat tidak membias. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji Normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas:

1. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% dengan bantuan program SPSS, kriterianya adalah:

1. Jika signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas itu dengan melihat *grafik scatter plot* antara nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola tertentu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah ada atau tidak multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya adalah nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10.

4.6.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X₁ = Pengawasan pejabat fungsional

X₂ = Sarana dan prasarana

X₃ = Kepemimpinan kepala sekolah

Y = Nilai yang diprediksi

X = Nilai variable prediktor

a = Bilangan konstan

b = Bilangan koefisien prediktor

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru dari delapan unit sekolah yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng, yaitu SD Inpres Ujung Katinting, SD Inpres Papanloe, SD Inpres Panoang, SD Inpres Pa'lingan, SDN 52 Korong Batu, SDN 62 Mawang, SDN 55 Kalammassang, dan SDN 72 Bonto Marannu sebanyak 57 orang guru. Selanjutnya, responden dikelompokkan berdasarkan umur, Pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

5.1.1.1 Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur di delapan unit sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng terdapat pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	6	10.3	10.5	10.5
	31-40	23	39.7	40.4	50.9
	41-50	23	39.7	40.4	91.2
	51-60	5	8.6	8.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, diketahui sebagian besar guru pada delapan unit sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berumur 31-50 tahun dengan persentase kumulatif sebanyak 80,8%. Pada usia ini seorang guru cenderung memiliki kematangan dalam berpikir dan bertindak. Selain itu, seseorang lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru.

Usia dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pada karyawan profesional kepuasan akan terus meningkat seiring bertambahnya usia, sebaliknya pada karyawan non profesional tingkat kepuasan akan turun pada usia setengah baya kemudian akan naik lagi pada tahun-tahun berikutnya dimana kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan (Robbins & Judge dalam Farla dkk, 2017).

5.1.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir di delapan unit sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng terdapat pada Tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	54	93.1	94.7	94.7
	S2	3	5.2	5.3	100.0
	Total	57	98.3	100.0	

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, dapat dikatakan bahwa semua guru pada delapan unit sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng telah menyelesaikan pendidikan sampai tingkat Sarjana (S1) dan sebanyak 5,3% guru telah menyelesaikan pendidikan sampai tingkat Pendidikan Magister (S2). Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan

Hasil penelitian Daryanto, Sagala, & Badiran (2015) menemukan bahwa karakteristik biografis yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Agustia dalam Farla dkk, 2017).

5.1.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di delapan unit sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng terdapat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	31	53.4	54.4	54.4
	Laki-laki	26	44.8	45.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden guru yang tergabung dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 54,4% dan selebihnya 45,6% berjenis kelamin laki-laki. Sebuah studi metaanalisis menemukan bahwa perempuan memperoleh nilai yang sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam ukuran-ukuran kinerja (Robbins & Judge dalam Farla dkk, 2017).

5.1.2 Deskripsi Data

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja guru, pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, serta kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan Pejabat Fungsional	57	28	49	40.35	6.278
Sarana dan Prasarana	57	28	50	41.21	6.889
Kepemimpinan Kepala Sekolah	57	27	46	37.72	5.978
Kinerja Guru	57	28	48	38.77	5.738
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.4 tersebut diketahui bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum 48 dan nilai rata-rata sebesar 38,77 dengan deviasi standar sebesar 5,738. Variabel pengawasan pejabat

fungsional memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum 549 dan nilai rata-rata sebesar 40,35 dengan deviasi standar sebesar 6,278. Variabel sarana dan prasarana memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum 50 dan nilai rata-rata sebesar 41,21 dengan deviasi standar sebesar 6,889. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 46 dan nilai rata-rata sebesar 37,72 dengan deviasi standar sebesar 5,978. Secara rinci deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

5.1.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh dari instrument penelitian berupa koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan rentang skor 5-1, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 10 = 50$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Range} = 40$$

$$\text{Interval kelas} = 40 : 5 = 8$$

Adapun secara rinci deskripsi kinerja guru dalam Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Deskripsi Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting
Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng**

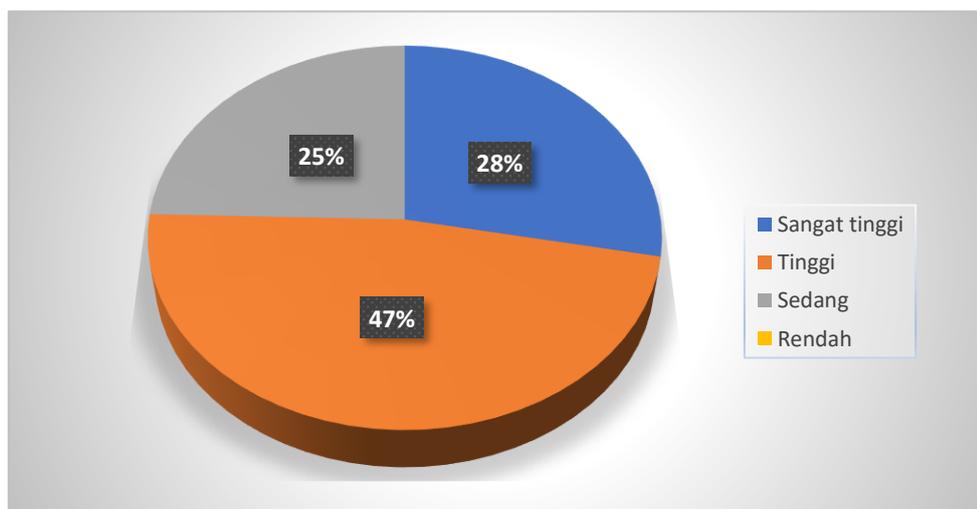
No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	16	28,1%
2	35-42	Tinggi	27	47,4%
3	27-34	Sedang	14	24,6%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	11-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			57	100

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.5 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 16 responden (28,1%) guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng memiliki kinerja yang sangat tinggi, 27 responden (47,4%) memiliki kinerja pada kategori tinggi, dan 14 responden (24,6%) memiliki kinerja pada kategori sedang.

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru sebesar 38,77. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 35 – 42 sehingga dapat dikatakan bahwa secara rata-rata kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng sudah berada pada kategori tinggi.

Hasil deskripsi variable kinerja guru dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 5.1 berikut:



Gambar 5.1 Deskripsi Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

5.1.2.2 Deskripsi Variabel Pengawasan Pejabat Fungsional

Data pengawasan pejabat fungsional juga diperoleh dari teknik pengumpulan data melalui koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan rentang skor 5-1, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 10 = 50$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Range} = 40$$

$$\text{Interval kelas} = 40 : 5 = 8$$

Adapun secara rinci deskripsi pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 5.6 Deskripsi Pengawasan Pejabat Fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

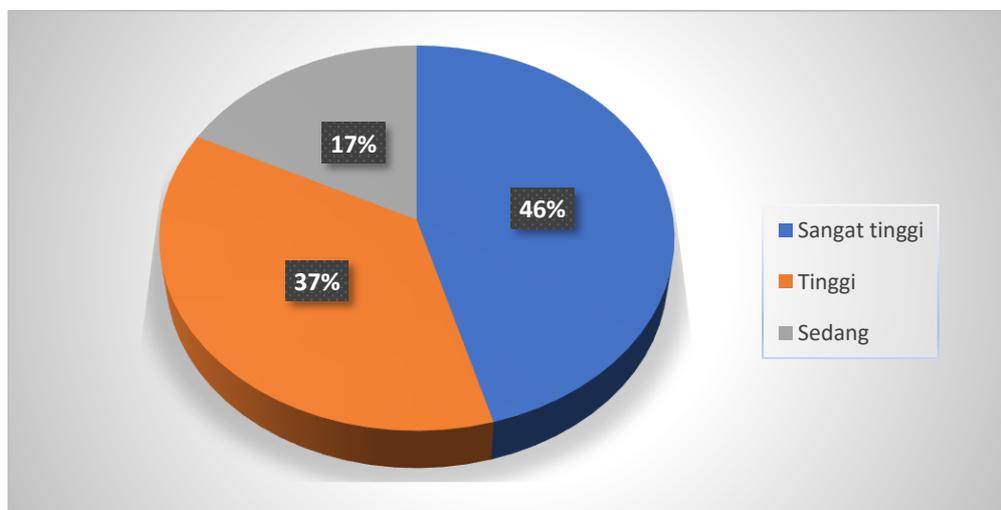
No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	26	45,6%
2	35-42	Tinggi	21	36,8%
3	27-34	Sedang	10	17,5%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	11-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			57	100%

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (45,6%) menyatakan bahwa pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori sangat tinggi dan 21 responden (36,8%) menyatakan bahwa pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi dan sebanyak 10 responden (17,5%) yang menyatakan bahwa tingkat pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori sedang.

Adapun nilai rata-rata variabel pengawasan pejabat fungsional sesuai Tabel 5.4 adalah sebesar 40,35. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 35 - 42 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi.

Hasil deskripsi variabel pengawasan pejabat fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 5.2 berikut:



Gambar 5.2 Deskripsi Pengawasan Pejabat Fungsional di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

5.1.2.3 Deskripsi Variabel Sarana dan Prasarana

Data sarana dan prasarana juga diperoleh dari teknik pengumpulan data melalui koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan rentang skor 5-1, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 10 = 50$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Range} = 40$$

$$\text{Interval kelas} = 40 : 5 = 8$$

Adapun secara rinci deskripsi sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7 Deskripsi Sarana dan Prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

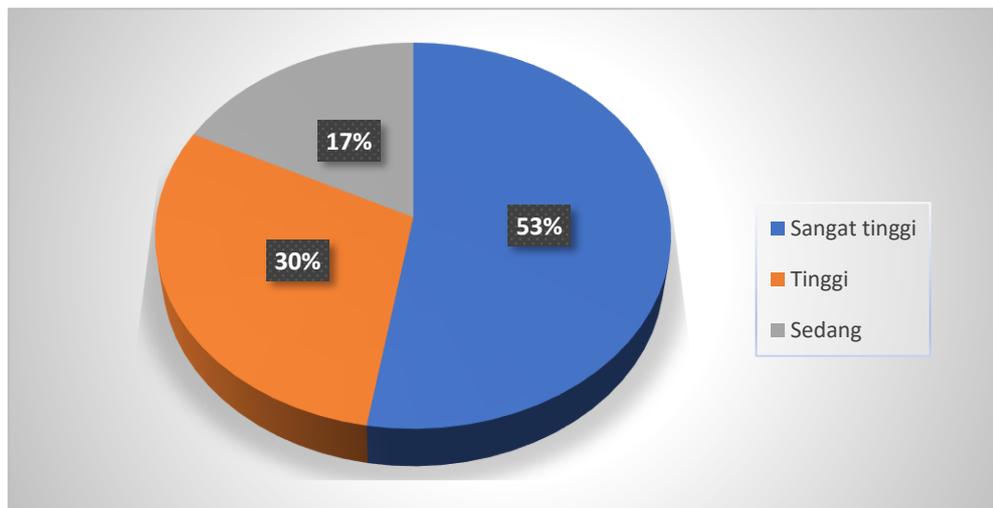
No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	30	52,6%
2	35-42	Tinggi	17	29,8%
3	27-34	Sedang	10	17,5%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	11-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			57	100

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden (52,6%) menyatakan bahwa sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori sangat tinggi dan 17 responden (29,8%) menyatakan bahwa sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi dan sebanyak 10 responden (17,5%) menyatakan bahwa sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng masih berada pada kategori sedang.

Adapun nilai rata-rata variabel sarana dan prasarana sesuai Tabel 5.4 adalah sebesar 41,21 dengan nilai minimum 28 dan nilai maksimum 50. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 35 – 42 sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi.

Hasil deskripsi variabel sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng dapat disajikan dalam



bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 5.3 berikut:

Gambar 5.3 Deskripsi Sarana dan Prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

5.1.2.4 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data kepemimpinan kepala sekolah juga diperoleh dari teknik pengumpulan data melalui koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan rentang skor 5-1, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 10 = 50$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Range} = 40$$

$$\text{Interval kelas} = 40 : 5 = 8$$

Adapun secara rinci deskripsi kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

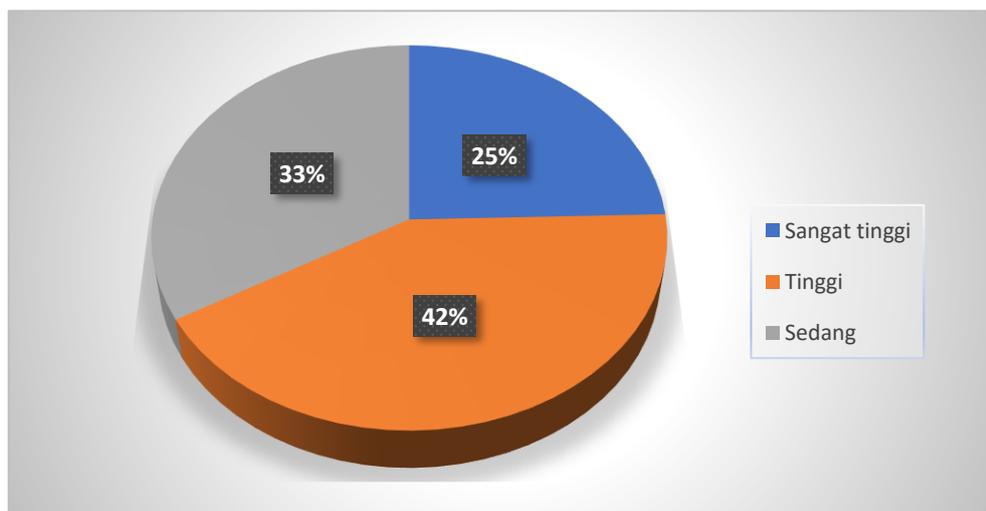
No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	43-50	Sangat tinggi	14	24,6%
2	35-42	Tinggi	24	42,1%
3	27-34	Sedang	19	33,3%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	11-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			57	100%

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (24,6%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori sangat tinggi. Sebanyak 24 responden (42,1%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng pada kategori tinggi dan sebanyak 19 responden (33,3%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng masih pada kategori sedang.

Adapun nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah sesuai Tabel 5.4 adalah sebesar 37,72. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 35-42, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi.

Hasil deskripsi variabel kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 5.4 berikut:



Gambar 5.4 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng

5.1.3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5.1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Butir koesioner dikatakan valid apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas variabel pengawasan pejabat fungsional ditunjukkan pada Tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Pejabat Fungsional

Butir Instrumen	Pengawasan Pejabat Fungsional (X ₁)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan 1	0,485	0,256	Valid
Pengawasan 2	0,532	0,256	Valid
Pengawasan 3	0,752	0,256	Valid
Pengawasan 4	0,681	0,256	Valid
Pengawasan 5	0,713	0,256	Valid
Pengawasan 6	0,756	0,256	Valid
Pengawasan 7	0,663	0,256	Valid
Pengawasan 8	0,647	0,256	Valid
Pengawasan 9	0,546	0,256	Valid
Pengawasan 10	0,569	0,256	Valid

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) butir pertanyaan dalam koesioner pengawasan pejabat fungsional. Hasil analisis menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen pengawasan pejabat fungsional memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen penilaian variabel pengawasan pejabat fungsional dinyatakan valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Hasil uji validitas variabel sarana dan prasarana ditunjukkan pada Tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana dan Prasarana

Butir Instrumen	Sarana dan Prasarana (X ₂)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Sapras 1	0,645	0,256	Valid
Sapras 2	0,679	0,256	Valid
Sapras 3	0,698	0,256	Valid
Sapras 4	0,633	0,256	Valid

Butir Instrumen	Sarana dan Prasarana (X ₂)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Sapras 5	0,705	0,256	Valid
Sapras 6	0,734	0,256	Valid
Sapras 7	0,775	0,256	Valid
Sapras 8	0,697	0,256	Valid
Sapras 9	0,543	0,256	Valid
Sapras 10	0,551	0,256	Valid

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) butir pertanyaan dalam koesioner penilaian variabel sarana dan prasarana memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan pada Tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir Instrumen	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₃)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan 1	0,635	0,256	Valid
Kepemimpinan 2	0,723	0,256	Valid
Kepemimpinan 3	0,798	0,256	Valid
Kepemimpinan 4	0,657	0,256	Valid
Kepemimpinan 5	0,465	0,256	Valid
Kepemimpinan 6	0,687	0,256	Valid
Kepemimpinan 7	0,616	0,256	Valid
Kepemimpinan 8	0,584	0,256	Valid
Kepemimpinan 9	0,513	0,256	Valid
Kepemimpinan 10	0,645	0,256	Valid

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam koesioner penilaian kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas variabel kinerja guru ditunjukkan pada Tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir Instrumen	Kinerja Guru		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Guru 1	0,504	0,256	Valid
Kinerja Guru 2	0,344	0,256	Valid
Kinerja Guru 3	0,505	0,256	Valid
Kinerja Guru 4	0,660	0,256	Valid
Kinerja Guru 5	0,496	0,256	Valid
Kinerja Guru 6	0,791	0,256	Valid
Kinerja Guru 7	0,439	0,256	Valid
Kinerja Guru 8	0,632	0,256	Valid
Kinerja Guru 9	0,586	0,256	Valid
Kinerja Guru 10	0,362	0,256	Valid

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.12 di atas menunjukkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) butir pertanyaan dalam koesioner penilaian kinerja guru. Hasil analisis menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen penilaian guru memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru dinyatakan valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Sehingga secara keseluruhan hasil uji validitas keempat instrumen penelitian tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Butir	Valid	Tidak Valid
1	Pengawasan Pejabat Fungsional	10	10	0
2	Sarana dan Prasarana	10	10	0
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah	10	10	0
4	Kinerja Guru	10	10	0

Sumber: Data Terolah (2021)

5.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (Rego, 2017) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat pengukuran yang terbaik tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang dapat diukurnya. Reliabel suatu ukuran ditetapkan dengan pengujian untuk kedua konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur konsep sebagai satu set. Pengujian realibilitas dapat menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu jika nilai *alpha cronbach* pada kisaran 0,70 maka dapat diterima (reliabel) dan di atas 0,80 baik.

Pengolahan data untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 25. Hasil ouput SPSS mengenai uji reliabilitas secara rinci terdapat pada Lampiran, sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
1	Pengawasan Pejabat Fungsional	0,835	Reliabel
2	Sarana dan Prasarana	0,856	Reliabel
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,834	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,711	Reliabel

Sumber: Data Terolah (2021)

5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat tidak membias. Uji asumsi klasik meliputi tiga hal, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

5.1.4.1 Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogrov Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan software komputer SPSS 25. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas terdapat pada Tabel 5.15 di bawah ini:

Tabel 5.15 Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.66794865
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.074
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

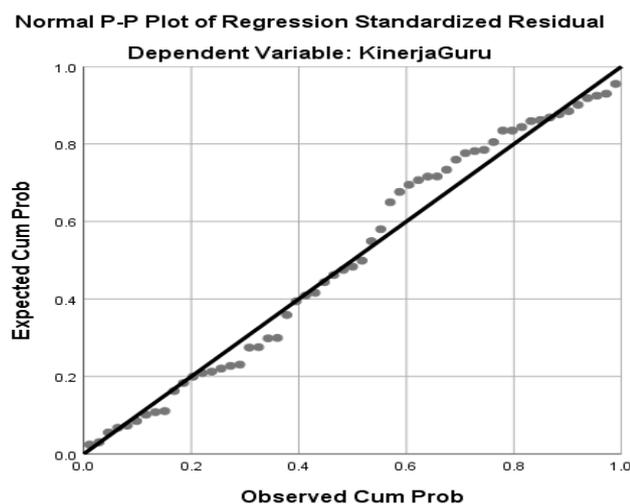
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan output *Kolmogrov Smirnov Goodness of Fit Test* pada Tabel 5.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga ditentukan menggunakan grafik P-Plot berikut:



Gambar 5.5 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji normalitas dengan hasil statistik uji *Kolmogorov smirnov* maupun grafik P-P Plot semua menunjukkan hasil yang data berdistribusi normal. Yaitu data dinyatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. sehingga asumsi uji persyaratan normalitas terpenuhi.

5.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya adalah nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10.

Tabel 5.16 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.116	3.783				1.881
Pengawasan Pejabat Fungsional	.091	.107	.100	.852	.398	.555	1.801
Sarana dan Prasarana	.276	.107	.332	2.584	.013	.464	2.157
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.440	.105	.458	4.201	.000	.642	1.558

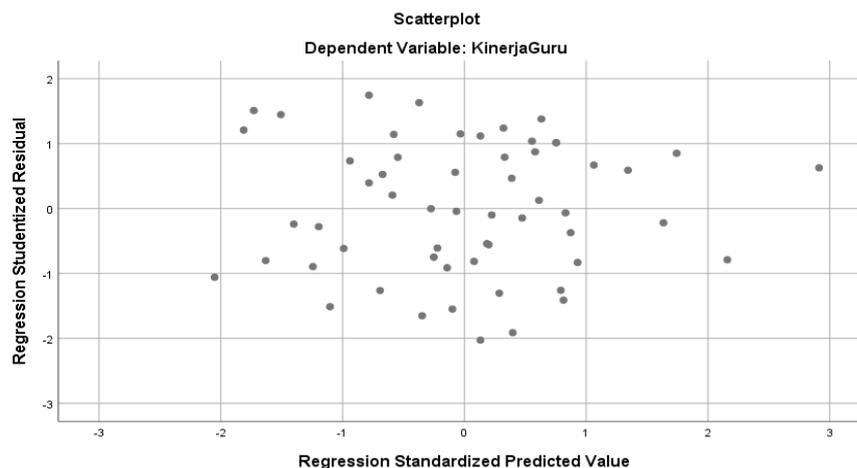
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat ditentukan menggunakan *Scatter Plot* sebagai pada Gambar 5.6 berikut:



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 5.5 di atas titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal (sumbu Y) dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas. Sehingga asumsi uji persyaratan heteroaskedastisitas terpenuhi.

5.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t sedangkan pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F. Adapun Hasil analisis regresi dengan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen dan variabel pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen adalah sebagai berikut:

5.1.5.1 Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan pejabat fungsional terhadap kinerja guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena hanya untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun analisisnya menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.17 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.125	4.259		4.491	.000
Pengawasan Pejabat Fungsional	.487	.104	.533	4.668	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data Terolah (2021)

a. Uji Hipotesis dengan Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 19,125 dengan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,487, sehingga persamaan regresi linier sederhana pada pengujian hipotesis 1 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b X \\
 &= 19,125 + 0,487 X
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,487 artinya variabel pengawasan pejabat fungsional memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru yaitu jika nilai pengawasan pejabat fungsional (X_1) meningkat satu poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,487. Dapat juga diartikan, semakin baik pengawasan pejabat fungsional maka kinerja guru akan meningkat.

b. Uji Hipotesis dengan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,487. Adapun nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinan (r^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18 Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.271	4.901

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pejabat Fungsional
Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan table di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,533 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng 28,4% dipengaruhi oleh variabel pengawasan pejabat fungsional meliputi indikator pemantauan, penilaian, dan pelatihan/bimbingan sedangkan 71,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel pengawasan pejabat fungsional terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,668 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,668 > 2,004$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan pejabat fungsional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

5.1.5.2 Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena hanya mencari pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun analisisnya menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.19 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.856	3.494		4.539	.000
Sarana dan Prasarana	.556	.084	.668	6.649	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Data Terolah (2021)

a. Uji Hipotesis dengan Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 15,856 dengan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,556, sehingga persamaan regresi linier sederhana pada pengujian hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b X_2 \\ &= 15,856 + 0,556X \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,556 artinya variabel sarana dan prasarana memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika nilai sarana dan prasarana (X_2) meningkat satu poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,556. Dapat juga diartikan, semakin baik sarana dan prasarana maka kinerja guru akan meningkat.

b. Uji Hipotesis dengan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,556. Adapun nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinan (r^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20 Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.668 ^a	.446	.436	4.311

A. Predictors: (Constant), Saranadanprasarana
 Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,668 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng 44,6 % dipengaruhi oleh variabel sarana dan prasarana meliputi indikator perabot, alat dan media Pendidikan, buku dan bahan ajar, perlengkapan penunjang, rombongan belajar, lahan, bangunan, dan ruang. Sedangkan 55,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t pada Tabel 4.19 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,649 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,649 > 2,004$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

5.1.5.3 Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena hanya mencari pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Adapun analisisnya menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.21 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	13.418	3.528		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.672	.092	.700	7.275	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru
Sumber: Data Terolah (2021)

a. Uji Hipotesis dengan Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan Tabel 5.21 di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 13,418 dengan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,672, sehingga persamaan regresi linier sederhana pada pengujian hipotesis 3 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b X \\ &= 13,418 + 0,672 X \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,672 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_3) meningkat satu poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,672. Dapat juga diartikan, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

b. Uji Hipotesis dengan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r²)

Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,672. Adapun nilai koefisien korelasi (r) dan koefisien determinan (r²) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22 Nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.700 ^a	.490	.481	4.134

A. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah
Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,700 dan koefisien determinan (r²) sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng 49% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah meliputi indikator karisma, idealisme, motivasi inspirasi, intelektual, dan kepedulian terhadap individu guru. Sedangkan 51% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t pada Tabel 4.21 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,275 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,275 > 2,004$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

5.1.5.4 Pengujian Hipotesis 4

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows 25. Hasil analisis regresi dengan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen dan variabel pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independent adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23 Hasil uji F Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.955	3	365.985	25.999	.000 ^b
	Residual	746.080	53	14.077		
	Total	1844.035	56			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana

Sumber: Data Terolah (2021)

Tabel 5.24 Hasil uji t Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.116	3.783		1.881	.065
Pengawasan Pejabat Fungsional	.091	.107	.100	.852	.398
Sarana dan Prasarana	.276	.107	.332	2.584	.013
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.440	.105	.458	4.201	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru
Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.24 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \\
 &= 7,116 + 0,091 X_1 + 0,276 X_2 + 0,440 X_3
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketiga nilai koefisien bernilai positif artinya variabel pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru.

a. Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) Secara Bersama terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 4.15, diperoleh nilai F test (25,999) lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel alpha 0,05 ($df_1 = k - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 53$) sebesar 2,78. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan ppejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

Tabel 5.25 Hasil Koefisien Determinansi Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.573	3.752

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana
 Sumber: Data Terolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5.25 di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,772 dan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,595. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng 59,5 % dipengaruhi oleh variabel pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama. Sedangkan 40,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) Secara Parsial terhadap Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan pejabat fungsional sebesar 0,091 artinya variabel pengawasan pejabat fungsional memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel pengawasan pejabat fungsional, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja guru sebesar 0,091 satuan. Dapat juga diartikan, semakin baik

pengawasan pejabat fungsional maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan pengawasan pejabat fungsional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

Berdasarkan perhitungan SPSS pada Tabel 5.24, diperoleh nilai t test (2,584) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 sebesar 2,004, dapat disimpulkan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai koefisien regresi untuk variabel sarana dan prasarana sebesar 0,276 artinya variabel sarana dan prasarana memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel sarana prasarana, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja guru sebesar 0,276 satuan. Dapat juga diartikan, semakin baik sarana prasarana maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

Berdasarkan perhitungan SPSS pada Tabel 5.24, diperoleh nilai t test (4,201) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 sebesar 2,004, dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,440 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel sarana prasarana, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja guru

sebesar 0,440 satuan. Dapat juga diartikan, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

Berdasarkan penjabaran hasil uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional (X_1) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 diketahui bahwa pengawasan pejabat fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Hasil ini ditunjukkan oleh hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,668 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,004 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan pejabat fungsional sebesar 28,4%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni, Hasmin, dan Mustari (2017) dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar dengan hasil penelitian bahwa Supervisi Akademik

pengawas sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-kecamatan Tamalate Kota Makassar dengan koefisien pengaruh sebesar 0,248. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh pengawas sekolah berpengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Astuti & Dacholfany (2016) dengan judul Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Metro Lampung yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi pengawas sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien pengaruh sebesar 0,715 dapat disimpulkan bahwa peningkatan supervisi pengawas akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengawasan pejabat fungsional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena berdasarkan penelitian yang dilakukan didapati bahwa pengawas sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng mampu menjalankan perannya sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Pengawas sekolah membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Pengawas tidak sekedar mencari-cari kesalahan dan menyudutkan para guru, melainkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memantau, menilai, dan membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melakukan proses pembelajaran dan melakukan penilaian.

Dari hasil analisis, pengawasan pejabat fungsional mampu mempengaruhi kinerja guru sebanyak 28,4%. Hal ini karena supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng dilakukan sesuai dengan tuntutan tugas, fungsi dan wewenangnya sehingga memberikan kontribusi bagi terciptanya peningkatan kinerja guru. Dimana pengawas sekolah tidak hanya memberi bantuan dan bimbingan kepada guru melainkan juga memberikan memotivasi, pengarahan dan pelayanan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

Sebesar 28,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel pengawasan pejabat fungsional dan 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang dimaksud diantaranya dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaji, motivasi kerja, sarana dan prasarana, ataupun faktor personal atau individu guru, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki tiap individu guru.

5.2.2 Pengaruh Sarana dan Prasarana (X_2) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Hasil ini ditunjukkan oleh hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,004 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,446 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel sarana dan prasarana sebesar 44,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Angrainy, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien pengaruh sebesar 0,247. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh sebesar 24,7% terhadap kinerja guru.

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto (2019) dengan judul pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa sarana berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan besar pengaruh sebesar 19%. Penelitian yang dilakukan oleh Utama, Kristiawanto, dan Suyatmini (2016) juga memperoleh bahwa variabel sarana prasarana pendidikan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan $\alpha = 5\%$. Artinya semakin lengkap sarana prasarana pendidikan akan mampu meningkatkan kinerja guru. Variabel ini secara parsial memberi sumbangan efektif sebesar 25,93%.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa sarana dan prasarana di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng secara rata-rata berada pada kategori tinggi. Artinya, secara keseluruhan sarana dan prasarana sudah lengkap dan dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

Dalam penelitian ini, sarana dan prasarana mampu mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng sebanyak 44,6%. Hal ini karena sarana prasarana yang lengkap dapat mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan karena guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

Sebesar 44,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel sarana dan prasarana dan 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang dimaksud dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaji, motivasi kerja, pengawasan pejabat fungsional, ataupun faktor personal atau individu guru, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki tiap individu guru.

5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Hasil ini ditunjukkan oleh hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,275 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,004 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,490 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 49%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution dan Reza Nurul Ichsan (2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan besar kontribusi pengaruh sebesar 56,9%.

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Bagja Sulfemi (2019) dengan judul Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 3,184 > t_{tabel} 2,02$.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Hal ini karena para kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah yang efektif. Kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan akan membuat guru nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal utama yang menggerakkan guru dalam bekerja, karena kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting mampu memimpin, mengatur dan memotivasi guru.

Selain itu, mereka selalu memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala sekolah di Gugus SD Inpres Ujung Katinting mempunyai kepribadian yang baik serta kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam menangani berbagai hal sehingga dapat memimpin sebuah lembaga pendidikan dengan baik. Mereka selalu mengupayakan peningkatan kinerja guru dalam rangka mewujudkan sekolah yang efektif, efisien dan berkualitas.

5.2.4 Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 diketahui bahwa pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Hasil ini dibuktikan oleh hasil uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 25,999 lebih besar dari F_{tabel} pada alpha 0,05 ($df_1 = k - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 53$) sebesar 2,78 dengan koefisien determinan sebesar 0,595. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama sebesar 59,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

dan positif kepemimpinan kepala sekolah dan pengawasan pengawas terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 4461,634 sedangkan F tabel sebesar 1,275. Sedangkan nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ dan indeks korelasi sebesar 1,00 dengan sumbangan simultan sebesar 100%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah saling bersinergi untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga diperlukannya supervisi atau pengawasan pejabat fungsional dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Selain itu, juga diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memperdayakan guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam proses mengajar. Sebuah lembaga akan berhasil bila kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan gurunya untuk menjalankan tugas mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan, tersedianya sarana dan prasarana sangat mendukung kinerja guru dalam menjalankan proses belajar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisyan Adi Sulistyو dan Renny Aprilliyani (2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, dan Pemanfaatan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati".

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin, dan pemanfaatan sarana dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan dengan F_{hitung} 7.323 dengan besar pengaruh sebesar 52,2%.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data melalui pembuktian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan pejabat fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin rutin dan objektif pelaksanaan pengawasan pejabat akademik sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik sarana dan prasarana maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
4. Pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng. Dapat

disimpulkan bahwa pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah saling bersinergi bagi terwujudnya kinerja guru yang semakin tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian guna meningkatkan kinerja guru, disarankan sebagai berikut:

1. Melihat besar pengaruh pengawasan pejabat fungsional terhadap kinerja guru, disarankan kepada pengawas sekolah untuk lebih sering melakukan supervisi akademik guna meningkatkan kinerja guru.
2. Melihat sarana prasarana di SD Gugus Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng sudah pada kategori tinggi, disarankan kepada setiap guru untuk dapat memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut dengan baik guna meningkatkan kinerja.
3. Melihat begitu besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bagi kinerja guru, disarankan kepala sekolah untuk memahami kondisi guru dan berani mengambil keputusan untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7):57-61.
- Angrainy, A., Fitria, h., & Fitriani, Y. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal of Education Research*, 1(2): 154-159.
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. 2017. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *Islamic Teacher Journal* 4 (1):33-38.
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2012. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Astuti, R. & Dacholfany, M. I. 2016. Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 1 (2): 204-217.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. 2020. The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (2): 105-114.
- Barnawi & Arifin, M. 2016. *Manajemen sarana dan prasarana sekolah*. Jogjakarta: AR Ruzz Media.
- Budianto dan Komalasari. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK PGRI 31 LEGOK. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4 (1).
- Daryanto, E., Sagala, S., & Badiran, M. 2015. The Influence of Individual Characteristics and Job Characteristics on Vocational School Teacher's Job Satisfaction in Province of North Sumatera. *IOSR Journal of Research & Method in Educatin Ver III*, 5 (1)
- Farikhah, Siti. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta. Aswaja Pessindo.
- Farla, W., Zen, K., & Diah, Y. 2017. Karakteristik Biologis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 15 (2):88-95.

- Fauziana, D. 2017. Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. *Tesis*. Ponorogo: Program Pascasarjana. Institut Agama Islam Negeri.
- Fudin, Armansyah. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15 (1): 7-11.
- Hidayati, N. & Dzuroidah, U. 2020. Pengaruh Sarana dan Prasarana Pendidikan terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri 4 Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1): 204-225.
- Indarwan. 2019. Implementasi Permendiknas No. 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana pada MTs- Al-Ihsaniyah dan Mts Aisyiyah 1 Palembang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (2): 147-162.
- Kaiman, Arafat, Y. & Mulyadi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal of Education Research*, 1 (3): 283-286.
- Kristiawan, M., Ahmad, S., Tobari, T., & Suhono, S. 2018. Desain Pembelajaran SMA Plus Negeri 2 Banyuwangi III Berbasis Karakter di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2 (2): 403-432.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. 2018. Giving Creativity Room to Students Through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7):23-29.
- Mulyasa, H. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mumpuni. 2016. Pemanfaatan Sarana Prasarana dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di SD Negeri Kalierang 04 Bumiayu). *Jurnal PGSD: FKIP UMUS*, 3 (1).
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. 2020. The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (1): 58-69.
- Musfah, J. (2015). *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nasution, L. & Ichsan, R. N. 2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5 (2): 78 – 86.
- Northouse. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Indeks.

- Nurhayati. 2012. Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Jurnal Edueksos*, 1 (2).
- Permendikbud Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Standar Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA). Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Permendikbud Nomor 143 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motifasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak Publizher.
- Rego, I. X. D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru. *Tesis*. Yogyakarta: Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sanata Dharma.
- Rosivia. 2014. Peningkatan pengelolaan sarana prasarana pendidikan di SMP Negeri 10 Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2 (1): 661 - 831.
- Sawianti, I., Musdalifah, & Susdiyanto. 2019. Pengaruh Sarana Pembelajaran terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14 (1): 1-7.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukawati. 2016. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen dan Mutu Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23 (2).
- Sulfemi, W. Bagja. 2019. Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (2): 157-179.
- Sulistiya. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2).
- Sulistyo, N. A. & Aprilliyani, R. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, dan Pemanfaatan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen*, 2 (2): 156-172.

- Sumarni, Hasmin, & Mustari. 2017. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2 (1): 149-163.
- Sutama, Kristiawanto, & Suyatmini. 2016. Kontribusi Sarana Prasarana Pendidikan, Kondisi Lingkungan, Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11 (2): 91-102.
- Sutrisno, E. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tosuerdi. 2017. Pengaruh Pembentukan Iklim Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon. *Tesis*. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Uhar Saputra. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prendamedia.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KOESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN KESEDIAAN RESPONDEN

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosdiana
Nim : 2019MM12563
Pendidikan : Mahasiswa Magister Manajemen
PPs STIE NOBEL Indonesia

Memohon kesediaan bapak/ibu guru untuk meluangkan waktu mengisi dan menjawab dengan jujur pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa’jukukang Kab. Bantaeng”

Peneliti akan menjaga kerahasiaan informasi yang bapak/ibu guru berikan hanya untuk kepentingan ilmiah, atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu penulis mengucapkan terima kasih.

Bantaeng.....

Peneliti

(Rosdiana)

SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Guru studi/Guru kelas :

Nama Sekolah :

Setelah saya mendapat penjelasan mengenai penelitian yang dilakukan saudari Rosdiana, mahasiswi Magister Manajemen PPs STIE NOBEL Indonesia dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Ujung Katinting Kec. Pa’jukukang Kab. Bantaeng” maka saya dengan ini tidak keberatan memberikan informasi yang benar sesuai dengan pengetahuan saya.

Dengan surat persetujuan ini saya buat tanpa paksaan dari pihak manapun dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng

Responden

(.....)

PETUNJUK PENGISIAN KOESIONER

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengawasan Pejabat Fungsional, Sarana dan Prasarana, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di sekolah bapak/ibu bekerja menurut persepsi bapak/ibu. Secara keseluruhan ada 40 pernyataan. Mohon dibaca secara saksama setiap pernyataan dan beri jawaban dengan cara tanda centang/ check list (√) **pada pilihan yang** sesuai dengan apa yang bapak/ibu persepsikan mengenai aktivitas pengawasan pejabat fungsional, sarana dan prasarana, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jawaban terhadap setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang setuju (KS) = 3
- Tidak setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

BAGIAN I**PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL****Berilah tanda centang/check list (√) pada pilihan yang dianggap tepat.**

Indikator Penilaian	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pemantauan	1	Pengawas melakukan pemantauan pada aktivitas belajar mengajar yang dilakukan guru					
	2	Pengawas memantau cara guru menilai proses dan hasil belajar peserta didik					
	3	Pengawas menilai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tiap guru					
Penilaian	4	Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi					

	5	Kegiatan supervisi dilakukan secara berkala misalnya tiga bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh pengawas					
	6	Pengawas memberikan catatan singkat mengenai hasil supervise tiap guru					
Pelatihan/bimbingan	7	Pengawas memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan;					
	8	Saran dan umpan balik yang diberikan oleh pengawas disampaikan sesegera mungkin					
	9	Pengawas membimbing dalam penyusunan silabus, dan RPP					
	10	Pengawas membimbing dalam melaksanakan penilaian hasil belajar					

BAGIAN II
SARANA DAN PARASARANA

Berilah tanda centang/check list (√) pada pilihan yang dianggap tepat.

Indikator Penilaian	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Perabot	1	Tersedianya kursi dan meja siswa dan guru di kelas					
Alat dan media Pendidikan	2	Tersedianya media ajar berupa gambar yang dapat mempermudah guru dalam menyampaikan pelajaran					
	3	Penggunaan power point dalam setiap pelajaran untuk mempermudah guru dan siswa dalam proses belajar mengajar.					
Buku dan bahan ajar	4	Buku guru dan siswa cukup lengkap sehingga menunjang proses belajar mengajar					

	5	Tersedianya perpustakaan yang sudah lengkap dengan buku-buku serta suasana yang kondusif					
Perlengkapan penunjang	6	Tersedianya alat-alat tulis seperti papan tulis, spidol memperlancar guru dalam mengajar					
Rombongan belajar	7	Jumlah siswa dalam satu rombongan belajar sesuai dengan aturan					
Lahan	8	Tersedianya lahan untuk keperluan olahraga					
Bangunan	9	Gedung/bangunan yang dimiliki sudah lengkap					
Ruang	10	Terdapat ruang guru yang dilengkapi meja dan kursi untuk tiap guru					

BAGIAN III**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

Berilah tanda centang/check list (√) pada pilihan yang dianggap tepat.

Indikator Penilaian	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karisma	1	Kepala sekolah merupakan sosok yang dikagumi dan disegani disekolah					
	2	Kepala sekolah mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras					
Idealisme	3	Kepala sekolah memiliki idealisme yang tinggi dan visi yang jelas untuk mencapai tujuan					
	4	Kepala sekolah mengumumkan tujuan yang telah dirumuskan kepada guru-guru dan siswa					
Motivasi inspirasi	5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk terus berprestasi					

	6	Kepala sekolah merupakan orang yang patut diteladani					
Intelektual	7	Kepala sekolah membagi tugas mengajar kepada guru sesuai dengan bidangnya.					
	8	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru-guru untuk mengelola kelas dengan tanggungjawab					
Kepedulian terhadap individu guru	9	Kepala sekolah melibatkan guru-guru untuk merencanakan program penyusunan kurikulum					
	10	Kepala sekolah selalu mengadakan rapat untuk guru-guru					

BAGIAN IV
KINERJA GURU

Berilah tanda centang/check list (√) pada pilihan yang dianggap tepat.

Indikator Penilaian	No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Perencanaan pembelajaran	1	Saya membuat rencana mengajar berdasarkan strategi dan sumber daya yang ada					
	2	Saya membuat rencana mengajar dengan mengacu pada kurikulum maupun visi dan misi sekolah					
	3	Saya mempersiapkan bahan dengan membaca referensi lengkap untuk mendukung proses belajar mengajar					
Pelaksanaan pembelajaran	4	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun					
	5	Saya melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai media pembelajaran					

	6	Saya sangat mampu memotivasi siswa dalam proses pembelajaran					
Evaluasi/penilaian pembelajaran	7	Saya menilai aktivitas dan hasil belajar siswa tiap pertemuan					
	8	Saya menilai pemahaman siswa dengan memberikan ujian pada akhir bab					
Tindak lanjut evaluasi	9	Saya menindaklanjuti setiap hasil ujian siswa dengan memberikan pengayaan atau perbaikan					
	10	Saya bekerjasama dan berkomunikasi dengan tim guru di sekolah untuk membahas peningkatan prestasi siswa					

KISI-KISI INSTRUMEN

Variabel	Indikator Penilaian	Butir Soal
Pengawasan Pejabat Fungsional	1. Pemantauan	1, 2, dan 3
	2. Penilaian	4, 5, dan 6
	3. Pelatihan/bimbingan	7, 8, 9, dan 10
Sarana dan Prasarana	1. Perabot	1
	2. Alat dan media pendidikan	2, dan 3
	3. Buku dan bahan ajar	4, dan 5
	4. Perengkapan penunjang	6
	5. Rombongan belajar	7
	6. Lahan	8
	7. Bangunan	9
	8. Ruang	10
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Karisma	1, dan 2
	2. Idealisme	3, dan 4
	3. Motivasi Inspirasi	5, dan 6
	4. Intelektual	7, dan 8
	5. Kepedulian terhadap individu guru	9, dan 10
Kinerja Guru	1. Perencanaan pembelajaran	1, 2, dan 3
	2. Pelaksanaan pembelajaran	4, 5, dan 6
	3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	7, 8, 9, dan 10
	4. Tindak lanjut evaluasi	

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

DATA ROSDIANA.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 50 of 50 Variables

	No	Umur	Pendidikan	Kelamin	Jabatan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	File
1	1	3	1	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	
2	2	3	1	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
3	3	2	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	2	1	2	1	4	5	5	5	5	3	4	5	3	2	
5	5	2	1	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
7	7	3	1	2	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	
8	8	2	1	1	1	2	4	5	3	5	5	5	4	4	3	
9	9	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
10	10	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	11	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	
12	12	3	2	2	2	5	3	5	2	3	3	5	5	5	5	
13	13	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	
14	14	2	1	2	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
15	15	2	1	1	1	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	
16	16	3	1	1	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	
17	17	4	2	2	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
18	18	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
19	19	4	1	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
20	20	2	1	2	2	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	
21	21	2	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5

Data View Variable View

DATA ROSDIANA.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 50 of 50 Variables

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Kepemin pinan/Kes alaSekota	Y1	Y2	Y3	Y4	File
1	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	40	2	5	5	4	
2	2	2	3	2	2	3	3	3	5	5	30	5	4	3	5	
3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	46	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41	5	5	4	5	
5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41	5	4	5	4	
6	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	42	5	4	5	5	
7	2	2	4	3	4	3	5	5	5	5	38	5	3	5	5	
8	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45	5	3	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	
10	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	28	3	3	3	2	
11	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	40	5	2	5	5	
12	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	44	5	2	5	4	
13	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	5	4	5	4	
14	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	2	5	5	5	
15	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	39	5	5	4	5	
16	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	32	2	4	3	4	
17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	1	5	5	5	
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	1	4	3	
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	5	2	3	4	
20	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	40	5	4	4	4	
21	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	32	5	1	3	5	

Data View Variable View

PENGKATEGORIAN DATA PENELITIAN

R	X1		X2		X3		Y	
1	46	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	40	Tinggi	39	Tinggi
2	47	Sangat tinggi	47	Sangat tinggi	30	Sedang	40	Tinggi
3	49	Sangat tinggi	49	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	47	Sangat tinggi
4	41	Tinggi	41	Tinggi	41	Tinggi	41	Tinggi
5	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	41	Tinggi	46	Sangat tinggi
6	49	Sangat tinggi	49	Sangat tinggi	42	Tinggi	46	Sangat tinggi
7	46	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	38	Tinggi	43	Sangat tinggi
8	40	Tinggi	40	Tinggi	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi
9	49	Sangat tinggi	49	Sangat tinggi	40	Tinggi	33	Sedang
10	30	Sedang	30	Sedang	28	Sedang	28	Sedang
11	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	40	Tinggi	44	Sangat tinggi
12	41	Tinggi	41	Tinggi	44	Sangat tinggi	42	Tinggi
13	46	Sangat tinggi	50	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
14	45	Sangat tinggi	50	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	38	Tinggi
15	39	Tinggi	43	Sangat tinggi	39	Tinggi	36	Tinggi
16	32	Sedang	28	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
17	43	Sangat tinggi	50	Sangat tinggi	43	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
18	28	Sedang	28	Sedang	28	Sedang	29	Sedang
19	45	Sangat tinggi	40	Tinggi	45	Sangat tinggi	33	Sedang
20	40	Tinggi	37	Tinggi	40	Tinggi	41	Tinggi
21	37	Tinggi	49	Sangat tinggi	32	Sedang	36	Tinggi
22	28	Sedang	28	Sedang	34	Sedang	28	Sedang
23	28	Sedang	43	Sangat tinggi	32	Sedang	38	Tinggi
24	44	Sangat tinggi	39	Tinggi	34	Sedang	30	Sedang
25	43	Sangat tinggi	37	Tinggi	32	Sedang	42	Tinggi
26	43	Sangat tinggi	28	Sedang	27	Sedang	30	Sedang
27	38	Tinggi	28	Sedang	27	Sedang	28	Sedang
28	30	Sedang	44	Sangat tinggi	30	Sedang	33	Sedang
29	38	Tinggi	43	Sangat tinggi	39	Tinggi	41	Tinggi
30	45	Sangat tinggi	43	Sangat tinggi	39	Tinggi	39	Tinggi
31	28	Sedang	38	Tinggi	43	Sangat tinggi	43	Sangat tinggi
32	39	Tinggi	30	Sedang	32	Sedang	38	Tinggi
33	39	Tinggi	38	Tinggi	37	Tinggi	37	Tinggi
34	43	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	42	Tinggi
35	32	Sedang	28	Sedang	28	Sedang	28	Sedang
36	37	Tinggi	49	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	48	Sangat tinggi
37	45	Sangat tinggi	47	Sangat tinggi	39	Tinggi	36	Tinggi

R	X1		X2		X3		Y	
38	28	Sedang	31	Sedang	38	Tinggi	36	Tinggi
39	46	Sangat tinggi	40	Tinggi	38	Tinggi	41	Tinggi
40	39	Tinggi	43	Sangat tinggi	39	Tinggi	42	Tinggi
41	38	Tinggi	43	Sangat tinggi	30	Sedang	38	Tinggi
42	38	Tinggi	42	Tinggi	35	Tinggi	42	Tinggi
43	39	Tinggi	37	Tinggi	30	Sedang	34	Sedang
44	37	Tinggi	37	Tinggi	31	Sedang	38	Tinggi
45	37	Tinggi	37	Tinggi	45	Sangat tinggi	38	Tinggi
46	46	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	40	Tinggi	39	Tinggi
47	47	Sangat tinggi	47	Sangat tinggi	30	Sedang	40	Tinggi
48	49	Sangat tinggi	49	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	47	Sangat tinggi
49	41	Tinggi	41	Tinggi	41	Tinggi	41	Tinggi
50	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi	41	Tinggi	46	Sangat tinggi
51	49	Sangat tinggi	49	Sangat tinggi	42	Tinggi	46	Sangat tinggi
52	46	Sangat tinggi	46	Sangat tinggi	38	Tinggi	43	Sangat tinggi
53	40	Tinggi	40	Tinggi	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi
54	40	Tinggi	49	Sangat tinggi	40	Tinggi	33	Sedang
55	28	Sedang	30	Sedang	28	Sedang	28	Sedang
56	40	Tinggi	45	Sangat tinggi	40	Tinggi	44	Sangat tinggi
57	44	Sangat tinggi	41	Tinggi	44	Sangat tinggi	42	Tinggi

LAMPIRAN 3

OUTPUT HASIL ANALISIS

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2609$)**
- 1. Validitas Pengawasan pejabat fungsional (X1)**

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	PengawasanPejabatFungsional
X1.1	Pearson Correlation	1	.515**	.584**	.225	.036	.188	.064	.169	-.015	.302*	.485**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.092	.790	.160	.638	.208	.911	.022	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	.515**	1	.709**	.453*	.260	.202	.095	.080	.042	.061	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.051	.132	.484	.553	.757	.652	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	.584**	.709**	1	.522**	.407**	.460**	.356**	.333*	.196	.218	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.007	.011	.143	.103	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	.225	.453**	.522**	1	.507**	.424**	.233	.345**	.293*	.356**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000		.000	.001	.082	.009	.027	.007	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	.036	.260	.407**	.507**	1	.644**	.537**	.511**	.340**	.238	.713**
	Sig. (2-tailed)	.790	.051	.002	.000		.000	.000	.000	.010	.075	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	.188	.202	.460**	.424**	.644**	1	.693**	.408**	.391**	.372**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.160	.132	.000	.001	.000		.000	.002	.003	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7	Pearson Correlation	.064	.095	.356**	.233	.537**	.693**	1	.575**	.310*	.318*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.638	.484	.007	.082	.000	.000		.000	.019	.016	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	.169	.080	.333*	.345**	.511**	.408**	.575**	1	.400**	.252	.647**
	Sig. (2-tailed)	.208	.553	.011	.009	.000	.002	.000		.002	.059	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	-.015	.042	.196	.293*	.340**	.391**	.310*	.400**	1	.525**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.911	.757	.143	.027	.010	.003	.019	.002		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	.302*	.061	.218	.356**	.238	.372**	.318*	.252	.525**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.022	.652	.103	.007	.075	.004	.016	.059	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
PengawasanPejabatFungsional	Pearson Correlation	.485**	.532**	.752**	.681**	.713**	.756**	.663**	.647**	.546**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Sarana dan prasarana (X2)

		Correlations										SaranadanPrasara na
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.434**	.559**	.292*	.383**	.334*	.408**	.339**	.143	.291*	.645**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.027	.003	.011	.002	.010	.288	.028	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.434**	1	.566**	.486**	.511**	.393**	.408**	.347**	.197	.163	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.003	.002	.008	.141	.224	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.559**	.566**	1	.373**	.466**	.395**	.475**	.299*	.186	.237	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.002	.000	.024	.167	.075	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.292*	.486**	.373**	1	.543**	.438**	.277*	.375**	.241	.176	.633**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.004		.000	.001	.037	.004	.071	.191	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.383**	.511**	.466**	.543**	1	.595**	.539**	.416**	.223	.102	.705**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.095	.451	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	.334*	.393**	.395**	.438**	.595**	1	.686**	.403**	.318*	.437**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.002	.001	.000		.000	.002	.016	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.7	Pearson Correlation	.408**	.408**	.475**	.277*	.539**	.686**	1	.685**	.340**	.436**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.037	.000	.000		.000	.010	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.8	Pearson Correlation	.339**	.347**	.299*	.375**	.416**	.403**	.685**	1	.463**	.375**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.024	.004	.001	.002	.000		.000	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	.143	.197	.186	.241	.223	.318*	.340**	.463**	1	.471**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.288	.141	.167	.071	.095	.016	.010	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	.291*	.163	.237	.176	.102	.437**	.436**	.375**	.471**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.028	.224	.075	.191	.451	.001	.001	.004	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
SaranadanPrasara na	Pearson Correlation	.645**	.679**	.698**	.633**	.705**	.734**	.775**	.697**	.543**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Kepemimpinan kepala sakolah (X3)

		Correlations										KepemimpinanKep alaSekolah
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
X3.1	Pearson Correlation	1	.810**	.653**	.477**	.111	.445**	.092	.166	.007	.190	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.412	.001	.496	.217	.959	.157	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.2	Pearson Correlation	.810**	1	.773**	.692**	.189	.448**	.160	.131	.040	.273	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.159	.000	.233	.331	.770	.040	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.3	Pearson Correlation	.653**	.773**	1	.657**	.176	.377**	.282*	.234	.329*	.522**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.191	.004	.034	.000	.013	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.4	Pearson Correlation	.477**	.692**	.657**	1	.228	.441**	.246	.142	-.002	.269*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.087	.001	.065	.292	.987	.043	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.5	Pearson Correlation	.111	.189	.176	.228	1	.337*	.306*	.262*	.147	.242	.465**
	Sig. (2-tailed)	.412	.159	.191	.087		.010	.021	.049	.276	.070	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.6	Pearson Correlation	.445**	.448**	.377**	.441**	.337*	1	.506**	.291*	.274*	.268*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.001	.010		.000	.028	.039	.044	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.7	Pearson Correlation	.092	.160	.282*	.246	.306*	.506**	1	.567**	.367**	.390**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.496	.233	.034	.065	.021	.000		.000	.005	.003	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.8	Pearson Correlation	.166	.131	.234	.142	.282*	.291*	.567**	1	.531**	.363**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.217	.331	.080	.292	.049	.028	.000		.000	.005	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.9	Pearson Correlation	.007	.040	.329*	-.002	.147	.274*	.367**	.531**	1	.586**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.959	.770	.013	.987	.276	.039	.005	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3.10	Pearson Correlation	.190	.273*	.522**	.269*	.242	.268*	.390**	.363**	.586**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.157	.040	.000	.043	.070	.044	.003	.005	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KepemimpinanKepalaSekolah	Pearson Correlation	.635**	.723**	.798**	.657**	.465**	.687**	.616**	.584**	.513**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validitas Kinerja guru (Y)

		Correlations										KinerjaGuru
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	-.104	.087	.234	-.040	.638**	.013	.133	.557**	-.103	.504**
	Sig. (2-tailed)		.443	.520	.079	.768	.000	.921	.323	.000	.446	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y2	Pearson Correlation	-.104	1	.071	.297*	.250	-.006	.063	.137	-.145	.289*	.344**
	Sig. (2-tailed)	.443		.598	.025	.060	.966	.644	.310	.283	.029	.009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y3	Pearson Correlation	.087	.071	1	.452**	.438**	.194	.235	.395**	.049	-.010	.505**
	Sig. (2-tailed)	.520	.598		.000	.001	.147	.079	.002	.718	.944	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y4	Pearson Correlation	.234	.297*	.452**	1	.333*	.436**	.065	.657**	.156	.065	.660**
	Sig. (2-tailed)	.079	.025	.000		.011	.001	.630	.000	.246	.633	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y5	Pearson Correlation	-.040	.250	.438**	.333*	1	.248	.607**	.095	-.090	-.055	.496**
	Sig. (2-tailed)	.768	.060	.001	.011		.063	.000	.481	.503	.687	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y6	Pearson Correlation	.638**	-.006	.194	.436**	.248	1	.157	.432**	.746**	.196	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.966	.147	.001	.063		.245	.001	.000	.144	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y7	Pearson Correlation	.013	.063	.235	.065	.607**	.157	1	.090	.009	.189	.439**
	Sig. (2-tailed)	.921	.644	.079	.630	.000	.245		.504	.946	.158	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y8	Pearson Correlation	.133	.137	.395**	.657**	.095	.432**	.090	1	.437**	.151	.632**
	Sig. (2-tailed)	.323	.310	.002	.000	.481	.001	.504		.001	.261	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y9	Pearson Correlation	.557**	-.145	.049	.156	-.090	.746**	.009	.437**	1	.190	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.283	.718	.246	.503	.000	.946	.001		.158	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y10	Pearson Correlation	-.103	.289*	-.010	.065	-.055	.196	.189	.151	.190	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.446	.029	.944	.633	.687	.144	.158	.261	.158		.006
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KinerjaGuru	Pearson Correlation	.504**	.344**	.505**	.660**	.496**	.791**	.439**	.632**	.586**	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.006	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS PENGAWASAN PEJABAT FUNGSIONAL (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.835 > 0.50

- 2. RELIABILITAS SARANA DAN PRASARANA (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.856 > 0.50

3. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.834 > 0.50$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

4. RELIABILITAS KINERJA GURU (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.711 > 0.50$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	6	10.3	10.5	10.5
	31-40	23	39.7	40.4	50.9
	41-50	23	39.7	40.4	91.2
	51-60	5	8.6	8.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	54	93.1	94.7	94.7
	S2	3	5.2	5.3	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	31	53.4	54.4	54.4
	Laki-laki	26	44.8	45.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Jabatan Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Kelas	28	48.3	49.1	49.1
	Guru mata pelajaran	29	50.0	50.9	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Pengawasan pejabat fungsional (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.1	12.3	12.3
	Kurang setuju	10	17.2	17.5	29.8
	Setuju	14	24.1	24.6	54.4
	Sangat setuju	26	44.8	45.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Kurang setuju	16	27.6	28.1	31.6
	Setuju	17	29.3	29.8	61.4
	Sangat setuju	22	37.9	38.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.9	7.0	7.0
	Kurang setuju	10	17.2	17.5	24.6
	Setuju	11	19.0	19.3	43.9
	Sangat setuju	32	55.2	56.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Kurang setuju	16	27.6	28.1	31.6
	Setuju	12	20.7	21.1	52.6
	Sangat setuju	27	46.6	47.4	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	13.8	14.0	14.0
	Kurang setuju	15	25.9	26.3	40.4
	Setuju	13	22.4	22.8	63.2
	Sangat setuju	21	36.2	36.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	35.1
	Setuju	13	22.4	22.8	57.9
	Sangat setuju	24	41.4	42.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	35.1
	Setuju	9	15.5	15.8	50.9
	Sangat setuju	28	48.3	49.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.9	7.0	7.0
	Kurang setuju	16	27.6	28.1	35.1
	Setuju	14	24.1	24.6	59.6
	Sangat setuju	23	39.7	40.4	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	2	3.4	3.5	5.3
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	35.1
	Setuju	16	27.6	28.1	63.2
	Sangat setuju	21	36.2	36.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.9	7.0	7.0
	Kurang setuju	11	19.0	19.3	26.3
	Setuju	20	34.5	35.1	61.4
	Sangat setuju	22	37.9	38.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Item Sarana dan prasarana (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	8	13.8	14.0	15.8
	Kurang setuju	12	20.7	21.1	36.8
	Setuju	9	15.5	15.8	52.6
	Sangat setuju	27	46.6	47.4	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	38.6
	Setuju	13	22.4	22.8	61.4
	Sangat setuju	22	37.9	38.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Tidak setuju	4	6.9	7.0	10.5
	Kurang setuju	10	17.2	17.5	28.1
	Setuju	6	10.3	10.5	38.6
	Sangat setuju	35	60.3	61.4	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	4	6.9	7.0	8.8
	Kurang setuju	13	22.4	22.8	31.6
	Setuju	9	15.5	15.8	47.4
	Sangat setuju	30	51.7	52.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	26.3
	Setuju	9	15.5	15.8	42.1
	Sangat setuju	33	56.9	57.9	100.0
		Total	57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	28.1
	Setuju	13	22.4	22.8	50.9
	Sangat setuju	28	48.3	49.1	100.0
		Total	57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	11	19.0	19.3	24.6
	Setuju	10	17.2	17.5	42.1
	Sangat setuju	33	56.9	57.9	100.0
		Total	57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	2	3.4	3.5	5.3
	Kurang setuju	9	15.5	15.8	21.1
	Setuju	14	24.1	24.6	45.6
	Sangat setuju	31	53.4	54.4	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Tidak setuju	4	6.9	7.0	10.5
	Kurang setuju	13	22.4	22.8	33.3
	Setuju	11	19.0	19.3	52.6
	Sangat setuju	27	46.6	47.4	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	2	3.4	3.5	5.3
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	29.8
	Setuju	16	27.6	28.1	57.9
	Sangat setuju	24	41.4	42.1	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Item Kepemimpinan kepala sekolah (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10.3	10.5	10.5
	Kurang setuju	7	12.1	12.3	22.8
	Setuju	21	36.2	36.8	59.6
	Sangat setuju	23	39.7	40.4	100.0
	Total		57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10.3	10.5	10.5
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	40.4
	Setuju	16	27.6	28.1	68.4
	Sangat setuju	18	31.0	31.6	100.0
	Total		57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	15	25.9	26.3	35.1
	Setuju	17	29.3	29.8	64.9
	Sangat setuju	20	34.5	35.1	100.0
	Total		57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	25	43.1	43.9	52.6
	Setuju	16	27.6	28.1	80.7
	Sangat setuju	11	19.0	19.3	100.0
	Total		57	98.3	100.0
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	15	25.9	26.3	26.3
	Kurang setuju	23	39.7	40.4	66.7
	Setuju	15	25.9	26.3	93.0
	Sangat setuju	4	6.9	7.0	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	20	34.5	35.1	43.9
	Setuju	22	37.9	38.6	82.5
	Sangat setuju	10	17.2	17.5	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	18	31.0	31.6	40.4
	Setuju	18	31.0	31.6	71.9
	Sangat setuju	16	27.6	28.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	8.6	8.8	8.8
	Kurang setuju	21	36.2	36.8	45.6
	Setuju	14	24.1	24.6	70.2
	Sangat setuju	17	29.3	29.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.9	7.0	7.0
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	31.6
	Setuju	22	37.9	38.6	70.2
	Sangat setuju	17	29.3	29.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	12	20.7	21.1	26.3
	Setuju	18	31.0	31.6	57.9
	Sangat setuju	24	41.4	42.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Item Kinerja guru (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.5	3.5
	Tidak setuju	8	13.8	14.0	17.5
	Kurang setuju	11	19.0	19.3	36.8
	Setuju	3	5.2	5.3	42.1
	Sangat setuju	33	56.9	57.9	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Tidak setuju	9	15.5	15.8	21.1
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	50.9
	Setuju	13	22.4	22.8	73.7
	Sangat setuju	15	25.9	26.3	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	29.8
	Setuju	15	25.9	26.3	56.1
	Sangat setuju	25	43.1	43.9	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	9	15.5	15.8	21.1
	Setuju	21	36.2	36.8	57.9
	Sangat setuju	24	41.4	42.1	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.1	12.3	12.3
	Kurang setuju	17	29.3	29.8	42.1
	Setuju	15	25.9	26.3	68.4
	Sangat setuju	18	31.0	31.6	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	19.0	19.3	19.3
	Kurang setuju	8	13.8	14.0	33.3
	Setuju	5	8.6	8.8	42.1
	Sangat setuju	33	56.9	57.9	100.0
Total		57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	10	17.2	17.5	17.5
	Kurang setuju	14	24.1	24.6	42.1
	Setuju	20	34.5	35.1	77.2
	Sangat setuju	13	22.4	22.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.3	5.3
	Kurang setuju	13	22.4	22.8	28.1
	Setuju	17	29.3	29.8	57.9
	Sangat setuju	24	41.4	42.1	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	6	10.3	10.5	12.3
	Kurang setuju	16	27.6	28.1	40.4
	Setuju	4	6.9	7.0	47.4
	Sangat setuju	30	51.7	52.6	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.8	1.8
	Tidak setuju	9	15.5	15.8	17.5
	Kurang setuju	20	34.5	35.1	52.6
	Setuju	14	24.1	24.6	77.2
	Sangat setuju	13	22.4	22.8	100.0
	Total	57	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		58	100.0		

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02838270
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.078
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. **UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

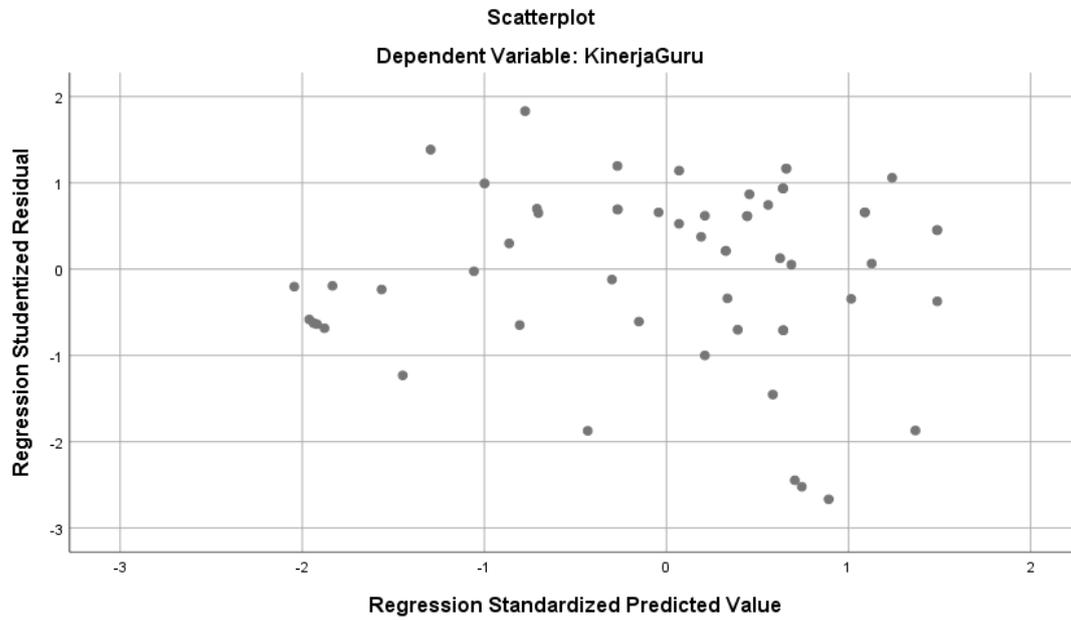
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.116	3.783		1.881	.065		
	PengawasanPejabatFungsional	.091	.107	.100	.852	.398	.555	1.801
	SaranadanPrasarana	.276	.107	.332	2.584	.013	.464	2.157
	KepemimpinanKepalaSekolah	.440	.105	.458	4.201	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.004**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.116	3.783		1.881	.065
	PengawasanPejabatFungsional	.091	.107	.100	.852	.998
	SaranadanPrasarana	.276	.107	.332	2.584	.013
	KepemimpinanKepalaSekolah	.440	.105	.458	4.201	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

2. **UJI F → F TABEL = 2.78**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.955	3	365.985	25.999	.000 ^b
	Residual	746.080	53	14.077		
	Total	1844.035	56			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolah, PengawasanPejabatFungsional, SaranadanPrasarana

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepemimpinanKepalaSekolah, PengawasanPejabatFungsional, SaranadanPrasarana ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.573	3.752

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolah, PengawasanPejabatFungsional, SaranadanPrasarana

b. Dependent Variable: KinerjaGuru