

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Keterpenuhan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru UPTD SD Negeri Di Kecamatan Soreang Kota Parepare

Principal Leadership And Infrastructure Fulfillment On Motivation And Performance Of Elementary School Teachers In Soreang District, Parepare City

Jamilah¹, Sundari Hamid², Burhan²

¹Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare

²Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: mila.said.7980@gmail.com

Diterima: 10 Agustus 2023/Disetujui 30 Desember 2023

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Populasi target sebanyak 24 sekolah dasar di Kecamatan Soreang. Populasi tersebut kemudian disampling sehingga terpilih sampel sebanyak 56 orang guru dan 6 orang kepala sekolah. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan penyebaran angket/kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi guru sebesar dengan nilai hasil koefisien sebesar 0,572. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru dibuktikan dengan nilai hasil koefisien sebesar 0.344. 3) Keterpenuhan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap motivasi guru dengan nilai hasil koefisien sebesar 0.173. 4) Keterpenuhan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai hasil koefisien sebesar 0.313. Berdasarkan perhitungan secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Motivasi, Kinerja Guru

Abstract. The purpose of this study was to describe the influence of the principal's leadership and the fulfillment of infrastructure facilities on teacher motivation and performance of elementary schools in Soreang District, Parepare City. This study is a quantitative study with a correlation approach. The population was 24 elementary schools in Soreang District. The sample was 56 teachers and 6 principals. The data collection method used was observation and questionnaire distribution. The data analysis method uses normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that: (1) Principal leadership affects teacher motivation with a coefficient value of 0.572. (2) Principal leadership affects teacher performance as evidenced by the coefficient value of 0.344. (3) The fulfillment of facilities and infrastructure affects teacher motivation with a coefficient value of 0.173. (4) The fulfillment of facilities and infrastructure affects teacher performance with a coefficient value of 0.313. Based on statistical calculations, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the principal's leadership and the fulfillment of infrastructure facilities on teacher motivation and performance of elementary schools in Soreang District, Parepare City.

Keywords: Principal Leadership, Infrastructure, Motivation, Teacher Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan Pendidikan. Sementara, menurut Malone, Sharp, & Thompson (2001) dalam Yuliana (2021) menyebutkan bahwa, “*the principal is expected to be an instructional leader, as a motivator, as a basic psychologist, as an expert in community relations, as well as a good manager.*” Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi seorang pemimpin yang instruksional, sebagai motivator, psikolog dasar, sebagai ahli dalam hubungan dengan masyarakat, serta manajer yang baik.

Selaras dengan pendapat Malone, Sharp, & Thompson, menurut Bovalino (2007) dalam (Yuliana 2021), “*the principal has a duty to form an organizational environment that is conducive to the teaching and learning process in schools. The principal is also involved in school activities related to teachers, employees, students, school boards, and parents.*” Kepala sekolah memiliki tugas untuk membentuk lingkungan organisasi yang kondusif dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar atau

KBM di sekolah. Kepala sekolah juga terlibat dalam kegiatan sekolah yang berhubungan dengan guru, karyawan, siswa, dewan sekolah, dan orang tua.

Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien apabila seorang kepala sekolah mengetahui kemampuan dan karakteristik guru dan staf lainnya untuk menempatkannya pada posisi/tugas yang sesuai dengan melihat kondisi pekerjaan apa yang dibebankan agar tidak terjadi tugas yang berlebihan.

Sejalan dengan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, mereka memiliki tugas untuk menggerakkan orang-orang di organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara menggerakkan guru dan staf lainnya adalah dengan menggunakan prinsip motivasi, artinya kepala sekolah merangsang guru dan staf lainnya untuk melakukan tugas. Secara alami, orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu jika; (a) mereka percaya akan mampu melakukannya, (b) mereka percaya bahwa pekerjaan itu akan berhasil dan membawa manfaat bagi mereka, (c) mereka tidak dibebani oleh masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, (d) tugas merupakan amanah bagi yang bersangkutan, dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi harus harmonis (Wang dkk., 2018).

Gibson (2013) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, Variabel Individu, yang meliputi: (a) kemampuan/ keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua, Variabel organisasi, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga, Variabel Individu (Psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap guru akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas. Damayani dkk., (2020) menyebutkan bahwa kinerja guru dalam proses interaksi pembelajaran di lingkungan sekolah merupakan faktor dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada kemajuan dan kualitas mutu sekolah. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dengan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diharapkan dengan adanya motivasi membuat guru mempunyai keinginan untuk bekerja lebih maju demi tujuan bersama. Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik (Sepriadi dan Ahmad, 2017)

Motivasi sebagai faktor keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang atau dipengaruhi beberapa factor diantaranya yaitu sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Di mana sarana prasarana tersebut juga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik di lembaga pendidikan.

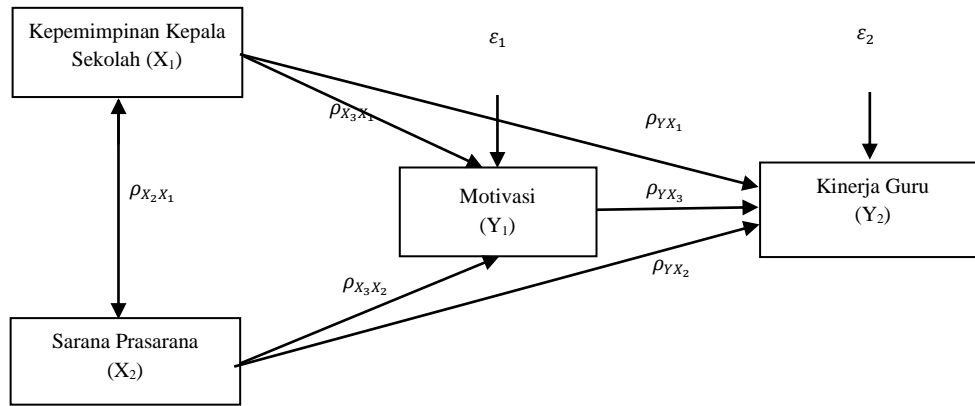
Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kamar kecil untuk guru dan siswa, unit produksi, kantin, instansi barang dan jasa, tempat olahraga, tempat beribadah, tempat bermain dan rekreasi, sedangkan dalam Depdiknas (2001) menjelaskan bahwa kriteria sarana prasarana meliputi lahan, bangunan atau ruang, perabot dan alat peraga atau media pembelajaran. Ananda dan Oda (2017) menjelaskan bahwa sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah. Standar sarana prasarana sekolah merupakan bagian dari kebijakan untuk memperbaiki dan meningkatkan layanan dasar dan kualitas dari penyelenggaraan pendidikan (Darmawan, 2014).

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu menunjukkan perilaku seorang profesional. Menurut Kadarsih dkk., (2020), pelaksanaan supervisi tenaga kependidikan harus berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan pemberi contoh kepada para guru dan stafnya di sekolah. Karena itu, diperlukan kelebihan dapat melihat dengan tajam permasalahan peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahami setiap permasalahan dan mampu memberikan alternatif untuk menyelesaikannya. Data tersebut di atas menjadi dasar penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, keterpenuhan sarana dan prasarana, terhadap motivasi terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Diagram Jalur Antarvariabel

Berdasarkan diagram jalur pada gambar di atas dapat dituliskan model persamaan strukturalnya sebagai berikut:

Persamaan Struktural 1

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

- ρ_{x₃x₁} : Parameter koefisien jalur korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi
- ρ_{x₃x₂} : Parameter koefisien jalur korelasi sarana prasarana dengan motivasi
- ε₁ : Galat/ residu

Persamaan Struktural 2

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

- ρ_{yx₁} : Parameter koefisien jalur korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
- ρ_{yx₂} : Parameter koefisien jalur korelasi sarana prasarana dengan kinerja guru
- ρ_{yx₃} : Parameter koefisien jalur korelasi motivasi dengan kinerja guru
- ε₂ : Galat/ residu

Populasi target dalam penelitian ini yaitu UPTD SD Negeri Kecamatan Soreang kota Parepare berjumlah 24 sekolah. Dalam teknik sampling ini, sampel dipilih berdasarkan penilaian atau pandangan dari peneliti berdasarkan tujuan dan maksud tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	UPTD SD Negeri 23 Parepare	8
2	UPTD SD Negeri 27 Parepare	11
3	UPTD SD Negeri 43 Parepare	8
4	UPTD SD Negeri 70 Parepare	10
5	UPTD SD Negeri 52 Parepare	8
6	UPTD SD Negeri 78 Parepare	11
Jumlah Kepala Sekolah		6
Total		62

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi, interview, dan dokumentasi. Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS versi 24 sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data secara deskriptif, meliputi pendeskripsian tendensi sentral dan tendensi penyebaran, penyusunan distribusi frekuensi nilai dan histogramnya dan analisis data secara inferensial untuk keperluan pengujian hipotesis. Uji hipotesis I dan uji hipotesis II menggunakan teknik korelasi sederhana sedangkan uji hipotesis III menggunakan teknik korelasi ganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis data

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

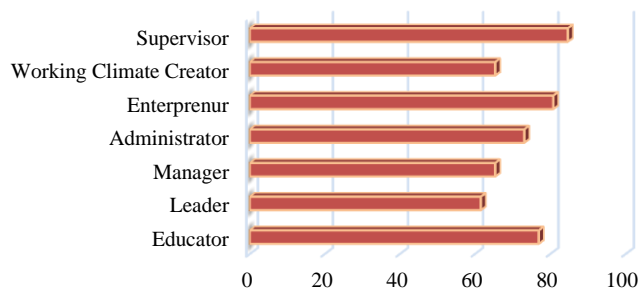
Penelitian ini menggunakan 2 analisis statistika yaitu hasil analisis deskriptif dan hasil analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis deskriptif data setiap variabel penelitian yang meliputi persentase indikator setiap variabel penelitian sedangkan hasil analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel-variabel dalam penelitian ini serta mengetahui signifikansi dan besarnya pengaruh antar beberapa variabel yang diprediksi.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Kinerja Guru (Y_2) yang merupakan variabel terikat, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Ketersediaan Sarana Prasarana (X_2) sebagai variabel bebas. Diantara variabel bebas dan terikat terdapat sebuah variabel yang disebut dengan variabel perantara (intervening) yaitu variabel Motivasi Guru (Y_1). Variabel Y_2 selain dipengaruhi variabel X_1 , dan X_2 juga mempengaruhi nilai variabel Y_1 . Analisis deskriptif variabel pada penelitian ini yaitu rata-rata setiap indikator variabel penelitian. Berikut pemaparan hasil analisis statistik deskriptif setiap variabel.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil analisis statistik deskriptif setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah digambar dalam diagram batang berikut dengan rata-rata jawaban responden sebesar 72.53.

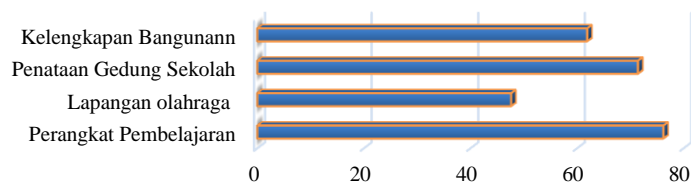


Gambar 2. Rata-rata Nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas nampak persentase rata-rata indikator kepemimpinan kepala sekolah untuk aspek supervisor sebesar 84.62%, indikator *working climate creator* (pencipta iklim kerja) sebesar 65.38%, indikator *entrepreneur* (wirausahawan) sebesar 80.77%, indikator administrator sebesar 73.08%, indikator manager sebesar 65.38%, indikator *leader* sebesar 61.54%, dan indikator *educator* sebesar 76.92%

b. Ketersediaan Sarana Prasarana (X_2)

Indikator ketersediaan sarana dan prasarana dalam penelitian ini dibagi menjadi empat, yaitu: (1) Perangkat pembelajaran, (2) lapangan olahraga, (3) penataan gedung sekolah, dan (4) media pembelajaran. Rata-rata jawaban responden sebesar 64.29.

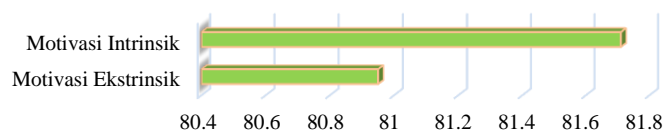


Gambar 3. Rata-rata Nilai Ketersediaan Sarana dan Prasarana Tiap Indikator

Berdasarkan diagram batang di atas, persentase rata-rata ketersediaan sarana dan prasarana untuk indikator perangkat pembelajaran sebesar 76.19%, indikator lapangan olahraga sebesar 47.62%, indikator penataan gedung sekolah sebesar 71.43%, dan indikator kelengkapan bangunan sebesar 61.90%.

c. Motivasi Guru (Y_2)

Indikator variabel motivasi guru diukur dengan dua indikator, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan jumlah item sebanyak 35 butir pertanyaan. Hasil penilaian dapat dilihat pada diagram batang dengan rata-rata jawaban responden sebesar 81.33.

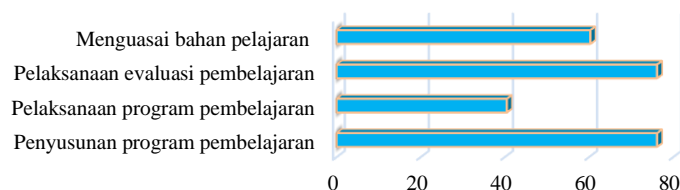


Gambar 4. Nilai Rata-Rata Motivasi Guru Tiap Indikator

Berdasarkan diagram batang di atas, persentase rata-rata motivasi guru untuk indikator motivasi intrinsik sebesar 81.71%, sedangkan motivasi ekstrinsik sebesar 80.95%.

d. Kinerja Guru (Y_2)

Kinerja guru diukur berdasarkan empat indikator dengan 47 item butir pertanyaan yaitu: (1) Penyusunan program pembelajaran, (2) pelaksanaan program pembelajaran, (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran, dan (4) menguasai bahan pelajaran. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh hasil kinerja guru yang dapat dilihat pada diagram batang sebesar 63.30.



Gambar 5. Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tiap Indikator

Berdasarkan diagram batang di atas, persentase rata-rata kinerja guru untuk indikator penyusunan program pembelajaran sebesar 76.19%, indikator pelaksanaan program pembelajaran sebesar 40.48%, pelaksanaan evaluasi pembelajaran sebesar 76.19%, dan menguasai bahan pelajaran sebesar 60.32%.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Jalur

Sebelum melakukan analisis jalur (*path analysis*), data harus memenuhi beberapa persyaratan uji statistik, yaitu: (1) Uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	62	0.071
Sarana Prasarana	62	0.116
Motivasi Guru	62	0.070
Kinerja Guru	62	0.065

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Pada Tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, motivasi, dan kinerja guru memiliki nilai *signifikansi* lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan langsung (korelasi) antar variabel bebas dalam model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independent. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.961	1.041
Sarana Prasarana	0.963	1.039
Motivasi Guru	0.965	1.036
Kinerja Guru	0.961	1.041

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 untuk setiap variabel. Sementara nilai *VIF* lebih kecil dari 10 untuk setiap variabel. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Linieritas

Uji prasyarat analisis selanjutnya yaitu uji linearitas regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen berhubungan linear secara signifikan atau tidak. Berikut rangkuman hasil uji linearitas.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Taraf Signifikansi
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.498	0.05
Kinerja Guru * Sarana Prasarana	0.526	0.05
Kinerja Guru * Motivasi Guru	0.337	0.05

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada di atas diperoleh nilai *deviation from linearity* antara variabel independen dengan variabel dependen lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, dan motivasi guru dengan kinerja guru bersifat linear.

3. Hasil Analisis Statistika Inferensial

a. Koefisien Jalur Model 1

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 24, berikut ringkasan hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur model I untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model 1

Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0.05$	Sig.	Keterangan
$\rho_{Y_1X_1}$	0,572	9,164	1.670	0.000	Signifikan
$\rho_{Y_1X_2}$	0,173	2,796	1.670	0.006	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

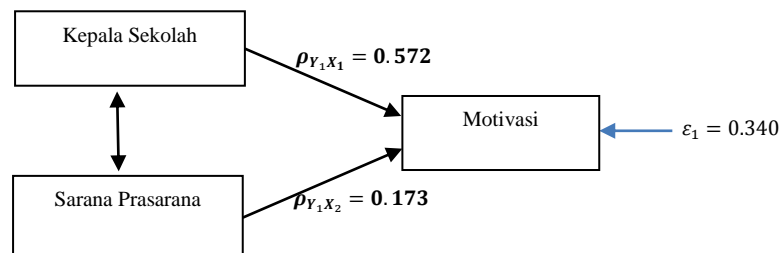
Pada Tabel 5. diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur untuk model 1 signifikan. Berikut penulis sajikan tabel koefisien determinasi jalur model 1 untuk mengetahui besar pengaruh variabel laten yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Jalur Model 1

Model	R	R. Square
1	0.660	0.426

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0.426 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan ketersediaan sarana dan prasarana terhadap motivasi guru yaitu sebesar 42.6% sementara sisanya yaitu sebesar 57.4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu, diperoleh nilai ϵ_1 yaitu $\sqrt{1 - 0.660} = 0.340$. Berdasarkan tabel 4.4 dan tabel 4.5, diperoleh diagram analisis jalur model I yaitu sebagai berikut.



Gambar 6. Diagram Analisis Jalur Model 1

Berdasarkan gambar analisis jalur model 1 dengan demikian diperoleh persamaan structural sebagai berikut.

$$Y_1 = 0.572X_1 + 0.173X_2 + 0.340$$

b. Koefisien Jalur Model 2

Hubungan kausal antar variabel pada model 2, terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y_2) dan tiga variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Sarana Prasarana (X_2), sebagai variabel bebas. Diantara variabel bebas dan terikat terdapat sebuah variabel yang disebut dengan variabel perantara (intervening) yaitu variabel Motivasi Guru (Y_1). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 24, berikut ringkasan hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur model 2.

Tabel 7 Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model 2

Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$	Sig	Keterangan
$\rho_{Y_2X_1}$	0.344	6.083	1.670	0.000	Signifikan
$\rho_{Y_2X_2}$	0.313	6.699	1.670	0.000	Signifikan
$\rho_{Y_2Y_1}$	0.376	6.606	1.670	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

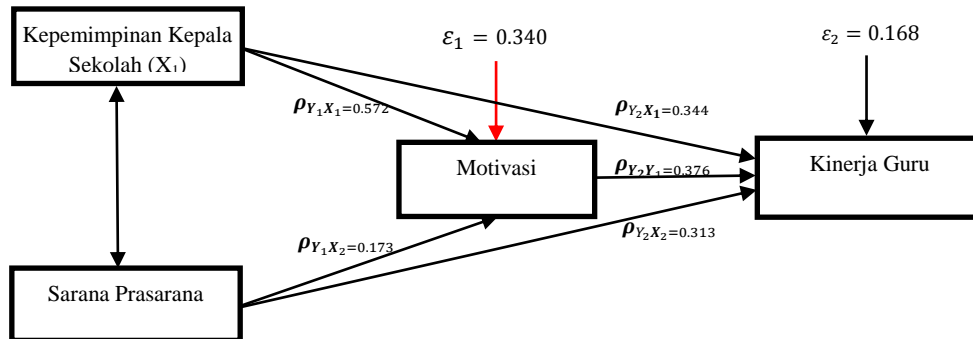
Pada Tabel 7. di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur pada model 2 signifikan. Berikut penulis sajikan tabel koefisien determinasi jalur model 2 untuk mengetahui besar pengaruh variabel laten yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Jalur Model 2

Model	R	R. Square
2	0.832	0.693

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Tabel 8. di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0.693 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, dan motivasi guru terhadap kinerja guru yaitu sebesar 69.3% sementara sisanya yaitu sebesar 30.7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu, diperoleh nilai ε_2 yaitu $\sqrt{1 - 0.832} = 0.168$. Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7, diperoleh diagram analisis jalur model 2 yaitu:



Gambar 7. Diagram Analisis Jalur Model 2

Berdasarkan Gambar 7. analisis jalur model 2, dengan demikian diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 0.344X_1 + 0.313X_2 + 0.376X_3 + 0.168$$

B. Pembahasan

1. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Sarana dan Prasarana (X2), Motivasi Guru (Y1), dan Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 56 responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai unsur vital dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga pendidikan (sekolah) yang bertugas mengontrol berbagai kegiatan pengajaran dan pendidikan di dalamnya. Temuan ini sejalan dengan Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Susanto, 2016).

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Iin Asikin (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Hal yang paling berpengaruh terhadap keterikatan kerja adalah motivasi inspirasional. Dengan mendorong sikap inisiatif melalui pemberian motivasi inspirasional melalui peran maksimal kepemimpinan transformasional kepala sekolah, mendorong dan menumbuhkan keyakinan diri guru untuk menyelesaikan masalah dengan ide-ide kreatif dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga guru memiliki keterlibatan penuh. baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaannya. Tipe kepemimpinan tersebut juga erat kaitannya dengan kepemimpinan hati Nurani atau dikenal dengan istilah *compassionate leadership* (Alim, Paradhita, and Florentina 2021).

Selanjutnya untuk ketersediaan sarana dan prasarana (X_2) diperoleh penilaian yang rendah yaitu rata-rata sebesar 64.29, hal ini juga didukung oleh hasil observasi, dokumentasi dan *interview* yang telah dilakukan. Gambaran ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare belum memenuhi ketentuan standar sarana dan prasarana pendidikan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 42 yaitu setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan; dan Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Aprilia Fitriansyah (2014) yang menyebutkan bahwa sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas proses pembelajaran di satuan pendidikan.

Selanjutnya nilai rata-rata motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare yaitu sebesar 81.33. Ini menunjukkan bahwa motivasi guru akan senantiasa menentukan intensitas usaha mengajar bagi para pendidik. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Sardiman (2018) bahwa motivasi intrinsik lebih utama dari pada motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman (2018) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Hamalik (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki fungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang

diinginkan, dan sebagai penggerak yang berfungsi seperti mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Nilai rata-rata kinerja guru sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare juga masih rendah yaitu sebesar 63.30, temuan ini secara tidak langsung menunjukkan kelemahan kompetensi guru. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara diperoleh temuan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab terkendala dengan ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah. Temuan ini sejalan dengan pendapat Prabu Mangkunegara (2017) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Ditinjau dari faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran. Dari segi motivasi, sikap seorang guru dapat terbentuk dari kemampuan seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Berpengaruh Terhadap Motivasi Guru (Y1)

Berdasarkan kajian teoritik dan data yang diperoleh dalam penelitian, telah dilakukan analisis sebagaimana yang telah digambarkan di atas dapat dibuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi Guru (Y_1). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, hal ini dibuktikan dengan nilai hasil koefisien jalur yang bernilai positif yakni 0.572 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Kadir dan Mulyadi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru. yang berarti jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka akan meningkatkan motivasi guru. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Mulyasa (2016) bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin bertindak sebagai motivator yang harus mampu memberi motivasi kepada tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, karena kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu proses dimana individu memengaruhi, memotivasi, serta memungkinkan orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y2)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y_2), hal ini dibuktikan dengan nilai hasil koefisien jalur yang bernilai positif yakni 0.344 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sya'roni, Herlambang, dan Cahyono (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru. Menurut Setiawan (2015) kepemimpinan kepala sekolah merupakan seluruh energi dari kepala sekolah yang digunakan untuk perbaikan mutu pembelajaran melalui pengembangan keprofesian guru secara terus menerus. Kinerja kepala sekolah menjadi penting dalam hal pengelolaan pendidikan di sekolah, hal ini disebabkan oleh tugas kepala sekolah yaitu menjadi tokoh yang dicontoh di sekolah. Keberhasilan pembelajaran di sekolah sebagai upaya pengembangan keprofesian guru bergantung dari kinerja kepala sekolah tersebut.

4. Keterpenuhan Sarana dan Prasarana (X2) Berpengaruh Terhadap Motivasi Guru (Y1)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil keterpenuhan sarana dan prasarana (X_2) berpengaruh terhadap motivasi guru (Y_1), hal ini dibuktikan dengan nilai hasil koefisien jalur yang bernilai positif yakni 0.173 dan nilai signifikan keterpenuhan sarana dan prasarana terhadap motivasi guru yaitu sebesar $0.006 < 0.05$. Peningkatan motivasi kerja guru menurut Winardi (2016) dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar dalam hal ini ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang individu. Senada dengan Winardi (2016), Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang bekerja. Pemberian daya penggerak (keterpenuhan sarana dan prasarana) akan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Keterpenuhan Sarana dan Prasarana (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterpenuhan sarana dan prasarana (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y_2), hal ini dibuktikan dengan nilai hasil koefisien jalur yang bernilai positif yakni 0.313 dan nilai signifikan keterpenuhan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kadir dan Mulyadi (2019) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Salah satu upaya untuk mencapai kualitas kinerja guru adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan dengan menyediakan fasilitas pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Pasal 45 UU No. 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Ketika sarana dan prasarana tidak terpenuhi maka akan berakibat pada masalah rendahnya kinerja guru karena kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru pada UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare. Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka disarankan agar kepala sekolah memperhatikan dan harus mampu menggerakkan semua potensi-potensi sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan guna mencapai visi dan misi sekolah, selain itu kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja hendaknya menjadi katalisator guna peningkatan kinerja guru. Sarana dan prasarana pendidikan seyogyanya dapat dinikmati oleh seluruh anak bangsa tanpa pengecualian. Akan tetapi pada kenyataan, ketersediaan sarana dan prasarana tersebut belum merata. Sebagai masukan kepada pemangku kebijakan, salah satu cara meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Berkaitan dengan motivasi dan kinerja guru yang merupakan penggerak bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggungjawab.

Disarankan agar pelaksanaan program pembelajaran dan penguasaan bahan pembelajaran agar lebih ditingkatkan lagi mengingat keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan sangat berperan dalam proses pendidikan di sekolah.

Daftar Pustaka

- Alim, Syahrul, Novita Paradhita, and Titin Florentina. 2021. "The Compassionate Leadership Profile: A Case Study in the Saving and Loan Cooperative Leadership of Bhina Raharja." 1(2): 54–60.
- Ananda, R., and K. B. Oda. 2017. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- Darmawan, D. 2014. *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi. Multimedia Dan Pembelajaran Online*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th ed. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, and Mulyadi. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA." *Pembelajar: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran* 3(2).
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A.M. 2018. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sepriadi, Sepriadi, and Syarwani Ahmad. 2017. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Smk PGRI Tanjung Raja." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2(1): 55–76.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media.
- Sya'roni, Toni Herlambang, and Dwi Cahyono. 2018. "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8(2): 131–47.
- Yuliana, Lia. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: UNY Press.