



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspangkep.ac.id/index.php/jbm>



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KELENGKAPAN SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BALOCCI KABUPATEN PANGKEP**

*Effect of School Principal Leadership, Completeness of School Infrastructure And Organizational Commitments On The Performance of Junior High School Teachers In Balocci District, Pangkep Regency*

**Muslimin Yusuf<sup>1</sup>, Chahyono<sup>2</sup>, Thamrin Abduh<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: musliminyusuf@gmail.com

Diterima: 20 September 2021/Disetujui: 24 Desember 2021

### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan jenis penelitian ini agar dapat dijelaskan secara deskriptif hubungan yang terjadi antara variabel, sehingga diperoleh pengertian yang mendalam tentang objek yang diteliti. Terdapat tiga definisi operasional variabel yaitu (1). Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), (2) Sarana Prasarana (X2) (3) Komitmen Organisasi (X3) merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa seorang guru sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan sekolah tempat tugasnya. Variabel komitmen akan diukur dari indikator (1) Affective Commitment, (2) Continuance Commitment dan (3) Normative Commitment dan (4) Kinerja Guru (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SMP Negeri dan swasta di kabupaten Pangkep. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), sarana prasarana (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja guru (Y) adalah kuesioner. Kuesioner ditujukan untuk seluruh guru di SMP di Kecamatan Balocci. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Balocci. (2) Terdapat pengaruh signifikan kelengkapan sarana prasarana sekolah terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Balocci. (3) Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Balocci. (4) Terdapat pengaruh bersama yang signifikan antara kepemimpinan kepala, kelengkapan sarana prasarana sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Balocci.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja Guru, Sarana Prasarana Sekolah, Komitmen Organisasi

### **ABSTRACT**

*This research is an explanatory research using a quantitative approach. Selection of this type of research in order to describe descriptively the relationship that occurs between variables, in order to obtain an in-depth understanding of the object under study. There are three operational definitions of variables, namely (1). Principal Leadership (X1), (2) Infrastructure (X2) (3) Organizational Commitment (X3) is a value orientation towards the organization which shows that a teacher really thinks about and prioritizes work and the school where he is assigned. The commitment variable will be measured from the indicators (1) Affective Commitment, (2) Continuance Commitment and (3) Normative Commitment and (4) Teacher Performance (Y). The population of this study were all public and private junior high schools in Pangkep district. The instrument used to collect data on the three research variables, namely the principal's leadership (X1), infrastructure (X2), organizational commitment (X3) and teacher performance (Y) was a questionnaire. The questionnaire was addressed to all teachers in junior high schools in Balocci District. The data collection method used in this study was to provide questionnaires to research respondents. Based on the results of data analysis and discussion, it is concluded as follows: (1) There is a significant influence of principal's leadership on the performance of junior high school teachers in*

*Balocci District. (2) There is a significant effect of completeness of school infrastructure on the performance of junior high school teachers in Balocci District. (3) There is a significant effect of organizational commitment on the performance of junior high school teachers in Balocci District. (4) There is a significant joint influence between the leadership of the head, the completeness of school infrastructure and organizational commitment to the performance of junior high school teachers in Balocci District.*

**Keywords:** *Leadership, Teacher Performance, School Infrastructure, Organizational Commitment*



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

## 1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut di atas, pemerintah telah memberikan batasan yang jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan (PP No. 19 tahun 2006) dengan menetapkan delapan standar pendidikan yang harus dipenuhi. Standar tersebut meliputi; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan serta standar penilaian pendidikan. Kedelapan standar inilah yang merupakan ukuran ketercapaian tujuan pendidikan yang dapat diukur dan dinilai.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep memiliki keunikan dibandingkan sekolah yang ada di kecamatan lainnya. Keunikan SMP yang ada di kecamatan Balocci adalah dari segi kelengkapan sarana dan prasarana sekolah yang sangat variatif dan dapat mewakili kondisi semua sekolah SMP yang ada di Kabupaten Pangkep.

Kepemimpinan sebagai sebuah interaksi dikemukakan oleh Bass (1990) bahwa *Leadership is an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectations of members...Leadership occurs when one group member modifies the motivation or competencies of others in the group. Any member of the group can exhibit some amount of leadership...*

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah memegang peranan kunci dalam meningkatkan

efektivitas sekolah. The Center for the Future of Teaching and Learning (2011) menulis *school principals as the front-line administrators who manage the scarce remaining resources who hold the keys to maintaining and increasing their schools' effectiveness through this crisis. In addition, principals play a key role in maintaining morale in these tough times; it is up to them to rally teachers, other staff, and the community around common goals.*

Kepala sekolah sebagai administrator garis depan yang mengelola sumber daya yang tersisa yang langka yang memegang kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas sekolah mereka melalui krisis ini. Selain itu, kepala sekolah memainkan kunci peran dalam menjaga moral di masa-masa sulit ini; terserah mereka untuk mengumpulkan guru, staf lain, dan masyarakat sekitar tujuan bersama.

Mengenai tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, Hargreaves and Frank (2003) menulis *State that principals' tasks are divided into two major types, namely instructional and secondly, functional leadership roles. One of the most important roles of instruction is to focus on children's experience and training by creating different activities which are vital to make the children productive citizens, while the role of functional leadership of principals requires the monitoring of teachers and the provision of feedback*

Berdasarkan kajian di atas bahwa kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini kemampuan seseorang mempengaruhi bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen. Adapun indikator kepemimpinan adalah (1) Kemampuan membuat keputusan, (2) Kemampuan memotivasi, (3) Kemampuan berkomunikasi untuk menyampaikan gagasan, (4) Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, (5) Kemampuan mendelegasikan wewenang dan (6) Kemampuan bertanggungjawab.

CAF Development Bank Latin (2016) merilis hasil penelitian pengaruh sarana prasarana sekolah dalam pendidikan sebagai berikut *A review of the most recent literature indicates that investments to improve school*

*infrastructure has effects on the educational quality at least in the following three dimensions: 1) Attendance and completion of academic cycles. According to UNESCO, the school drop-out rate in Latin America is 17 percent, and greater in rural areas. Several studies have found that the physical conditions of school buildings positively affects school completion and cycle completion rates, and increases registration. For example, in Peru the World Bank found that investments in school facilities had a very significant positive effect on students' attendance rates. 2) Teacher motivation. Evidence in Bangladesh, Ecuador, India, Indonesia, Peru, and Uganda indicates that teachers in schools with good infrastructure have, on average, 10 percent less absenteeism than teachers in schools with deficient infrastructure. In fact, the study found that infrastructure had a greater effect reducing absenteeism than teacher salaries or the effect of the administrative tolerance for absences. 3) Learning results. Studies carried out in the United States, such as the one conducted by 21st Century School Fund in 2010, found positive results which are statistically significant between school infrastructure and standardized tests to measure learning processes in many parts of the country. With lower student socio-economic levels, the results were higher.*

Berdasarkan laporan tersebut terlihat bahwa sarana prasarana infrastruktur sekolah berdampak pada kualitas pendidikan setidaknya dalam tiga dimensi berikut: 1) Meningkatkan partisipasi aktif sekolah. Menurut UNESCO, angka putus sekolah di Amerika Latin adalah 17 persen, dan lebih besar di daerah pedesaan. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa kondisi fisik bangunan sekolah secara positif mempengaruhi tingkat penyelesaian sekolah, dan meningkatkan pendaftaran. Sebagai contoh, di Peru Bank Dunia menemukan bahwa investasi dalam fasilitas sekolah memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap tingkat kehadiran guru. 2) Motivasi guru. Bukti di Bangladesh, Ekuador, India, Indonesia, Peru, dan Uganda menunjukkan bahwa guru di sekolah dengan infrastruktur yang baik, rata-rata, 10% lebih sedikit absen dibandingkan guru di sekolah dengan infrastruktur yang kurang. Faktanya, studi ini menemukan bahwa infrastruktur memiliki efek yang lebih besar mengurangi absensi daripada gaji guru atau efek toleransi administratif untuk ketidakhadiran. 3) Hasil belajar. Studi yang dilakukan di Amerika Serikat, seperti yang dilakukan oleh Century School Fund Abad 21 pada tahun 2010, menemukan hasil positif yang secara statistik signifikan antara infrastruktur sekolah dan tes standar untuk mengukur proses pembelajaran di banyak bagian

negara. Dengan tingkat sosial ekonomi guru yang lebih rendah, hasilnya lebih tinggi.

Menurut Steers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Mowday (1982) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (1983) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja, yaitu : a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja. b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut. c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

M. Ann Garrison Darrin Jerry A. Krill (2016) organisasi adalah “... a gathering place for Tour highperforming staf and a place for cross-generational and cross-organizational collaboration”. Menarik, kita melihat

Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006) menjelaskan komitmen organisasi adalah “Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf”. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mayer (dalam Radosavljevic et al, (2017) adalah *Organizational commitment is reflected in at least three general topics active association with the organization, the predictable costs of leaving the organization and the obligation to remain in the organization. These three approaches are called affective, continual and normative commitment. Common to these three approaches is the attitude that the commitment is a psychological state characterized by the relationship of employees to the organization and implies a decision to continue the work in it. These psychological states also have different implications for the behavior related to the workplace.*

Pada penjelasan Mayer di atas diketahui bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dari 3 topik utama yakni (1) Hubungan aktif dengan organisasi (2) Biaya yang dapat diprediksi jika meninggalkan organisasi dan (3) Kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Ketiga topik di atas mencerminkan keadaan psikologis yang ditandai dengan hubungan karyawan dengan organisasi dan usaha-usaha untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- d. Kompetensi Sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007).

Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kinerja tinggi. Sebaliknya guru yang berkinerja rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## **2. METODE**

### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan jenis penelitian ini agar dapat dijelaskan secara deskriptif hubungan yang terjadi antara variabel, sehingga diperoleh pengertian yang mendalam tentang objek yang diteliti.

### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SMP Negeri dan swasta di kabupaten Pangkep. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive proportional random sampling. Purposive sampling menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Berdasarkan pertimbangan tersebut, dipilih SMP di Kecamatan Balocci sebagai sampel penelitian.

### **c. Variabel Penelitian**

Terdapat tiga definisi operasional variabel yaitu (1). Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara sekolah dengan bawahannya.

Data mengenai variabel kepala sekolah diperoleh dari isian kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dipersepsikan oleh guru yang masuk ke dalam sampel penelitian. (2) Sarana Prasarana (X2) didefinisikan sebagai proses kerja sama pendayagunaan semua sarana prasarana pendidikan secara efektif dan efisien yang terdapat pada SMP di Kecamatan Balocci. Data mengenai sarana prasarana diperoleh dari isian kuesioner Standar Sarpras yang dipersepsikan oleh operator sekolah atau kepala sekolah urusan sarpras. (3) Komitmen Organisasi (X3) merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa seorang guru sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan sekolah tempat tugasnya. Variabel komitmen akan diukur dari indikator (1) Affective Commitment, (2) Continuance Commitment dan (3) Normative Commitment dan (4) Kinerja Guru (Y) adalah kemampuan guru atau seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur dengan 5 indikator sebagai berikut: merencanakan program pembelajaran, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, berinisiatif, disiplin dalam mengajar, komunikasi.

### **d. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), sarana prasarana (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja guru (Y) adalah kuesioner. Kuesioner ditujukan untuk seluruh guru di SMP di Kecamatan Balocci.

### **e. Teknis Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16. 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.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilakukan analisis secara inferensial keseluruhan data terlebih dahulu diperiksa untuk memastikan prasyarat analisis terpenuhi yaitu: 1) data

yang diperoleh harus berdistribusi normal (*normalitas*) dan 2) data yang diperoleh harus berasal dari sampel yang homogen (*homogenitas*).

Hasil analisis normalitas data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), data variabel kelengkapan sapsras (X2), data variabel komitmen organisasi(X3) dan data variabel kinerja guru (Y) dengan menggunakan SPSS 16 seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Data Hasil Penelitian	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.091	53	.200	.980	53	.498
	Kelengkapan Sapsras	.361	53	.070	.728	53	.240
	Komitmen Organisasi	.120	53	.055	.973	53	.276
	Kinerja Guru	.082	54	.200	.989	54	.896

...This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Untuk memperoleh informasi normalitas data penelitian dilihat dari nilai signifikansi atau nilai probabilitas. Pedoman pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan (*sig*) < 0,05 data tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi (*sig*) > 0,05 data dikatakan normal. Alat uji kenormalan distribusi data yang digunakan adalah uji *Kolmogorov smirnov* dan atau dengan uji *Shapiro-Wilk*.

Nilai signifikan skor kepemimpinan kepala sekolah (X1) untuk uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 dan uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,498. Ini berarti *sig* = 0,200 > 0,05 dan *sig* = 0,498 > 0,05 berarti data skor kepemimpinan kepala sekolah SMP Se-Kecamatan Balocci (X1) berdistribusi normal.

Nilai signifikan skor Kelengkapan sarana prasarana sekolah (X2) *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,70 dan uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,240. Ini berarti *sig* = 0,70 > 0,05 dan *sig* = 0,240 > 0,05 berarti data skor Kelengkapan sarana prasarana sekolah (X2) berdistribusi normal.

Nilai signifikan skor komitmen organisasi (X3) untuk uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,55 dan uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,498. Ini berarti *sig* = 0,276 > 0,55 dan *sig* = 0,276 > 0,05 berarti data skor komitmen organisasi (X3) berdistribusi normal.

Nilai signifikan skor kinerja guru (Y) untuk uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 dan uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,902. Ini berarti *sig* = 0,200 > 0,05 dan *sig* = 0,892 > 0,05 berarti data skor kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

Berdasarkan analisis normalitas di atas diketahui bahwa data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), data variabel kelengkapan sapsras (X2), data variabel komitmen organisasi(X3) dan data variabel kinerja guru (Y)seluruhnya memenuhi syarat normalitas.

a) Uji Homogenitas Data

Analisis homogenitas data data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), data variabel kelengkapan sapsras (X2), data variabel komitmen organisasi(X3) dan data variabel kinerja guru (Y) dengan menggunakan SPSS 16 seperti pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Hasil Analisis Uji Homogenitas data  
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Data Hasil Penelitian	Based on Mean	41.644	3	209	.124
	Based on Median	10.626	3	209	.064
	Based on Median and with adjusted df	10.626	3	64.731	.140
	Based on trimmed mean	31.438	3	209	.072

Pedoman pengambilan keputusan adalah jika pada *levene statistic* bernilai *signifikansi (sig)* < 0,05 maka data tidak homogen. Sebaliknya jika nilai *signifikansi (sig)* > 0,05 maka data homogen.

Pada Tabel 2 diketahui nilai signifikan untuk seluruh data hasil penelitian lebih besar dari taraf signifikan atau *signifikansi (sig)* > 0,05. Ini berarti seluruh data yang diperoleh bersifat homogen. Dengan demikian data dapat diuji secara inferensial.

b) Uji Regresi Data

Uji yang dipergunakan pada analisis inferensial adalah *regresi linear* yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 3.  
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.218(a)	.704	.704	.5832

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Standar Sarana Prasarana Sekolah  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tampilan luaran SPSS *model summary* menunjukkan besarnya *adjusted R2* sebesar 0,704, hal ini berarti 70,4% variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kelengkapan sarana prasarana (X2) dan Komitmen Organisasi (X3). Sedangkan sisanya (100%-70,4%=29,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Tabel 4.  
Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)  
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.755	3	27.585	17.811	.014(a)
	Residual	1666.414	49	34.008		
	Total	1749.170	52			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Standar Sarana Prasarana Sekolah  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel ANOVA atau F test, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,811 dengan probabilitas 0,014. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kelengkapan Sarana Prasarana (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) tidak sama dengan

nol, atau ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga berarti nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> tidak sama dengan nol, atau signifikan.

Dengan demikian hipotesis (1) H<sub>1</sub>: Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) H<sub>2</sub>: Diduga sarana prasarana sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan (3) H<sub>3</sub>: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ketiganya terbukti secara statistik.

Untuk menginterpretasikan koefisien parameter variabel independen dapat menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*.

Tabel 5.

Unstandardized Coefficients dan Standardized

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	-.226	9.753		-.276		.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.39	.196	.027	.196		.045
	Standar Sarana Prasarana Sekolah	.68	.046	-.209	-1.486		.014
	Komitmen Organisasi	.38	.142	-.038	.268		.020

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam model ternyata ketiganya di bawah probabilitas signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (X1), Kelengkapan sarana prasarana (X2) dan Komitmen Organisasi (X3).

Hasil analisis tersebut di atas juga membuktikan bahwa hipotesis

H<sub>4</sub>: Diduga kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Terbukti secara statistik

Adapun persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = -226 + 0,39X_1 + 0,68X_2 + 0,38X_3 + \epsilon_1$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien konstanta bernilai negatif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), Kelengkapan sarana prasarana (X2) dan Komitmen Organisasi (X3), maka kinerja guru (Y) mengalami penurunan.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) mengalami peningkatan, maka kinerja guru (Y) cenderung mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi Kelengkapan sarana prasarana (X2) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila Kelengkapan sarana prasarana

(X2) mengalami peningkatan, maka kinerja guru (Y) cenderung mengalami peningkatan.

- Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila Komitmen Organisasi (X3) mengalami peningkatan, maka kinerja guru (Y) cenderung mengalami peningkatan.

Data statistik menunjukkan bahwa guru SMP Se-Kecamatan Balocci menganggap kepala sekolah yang memimpin mereka adalah pribadi yang kompeten dalam (1) Kemampuan membuat keputusan, (2) Kemampuan memotivasi, (3) Kemampuan berkomunikasi untuk menyampaikan gagasan, (4) Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, (5) Kemampuan mendelegasikan wewenang dan (6) Kemampuan bertanggungjawab.

Data kemampuan kepala sekolah ini menjadi menarik jika dihubungkan dengan data kelengkapan sarana dan prasarana sekolah tergambar dengan jelas adanya jarak yang cukup besar. Terdapat 5 orang atau 9,44% responden yang berada di sekolah yang kelengkapan sarana dan prasarana sekolahnya dalam kategori cukup sedangkan 90,56% lainnya berada dalam sekolah dengan kategori sangat lengkap.

Secara kasat mata dapat ditebak bahwa dari 4 sekolah yang menjadi sampel penelitian, SMP Negeri 3 SATAP Balocci adalah sekolah yang dalam kategori kelengkapan sarana yang dimiliki dalam kategori cukup. Ini dapat dimaklumi berhubung sekolah ini adalah tipikal sekolah SATAP yang harus berbagi lahan dan alat bantu belajar lainnya dengan Sekolah Dasar dalam satu lokasi. Adapun SMP Negeri 1 Balocci, SMP Negeri 2 Balocci dan SMPS Tonasa 1 dalam kategori sangat lengkap.

Meskipun terdapat perbedaan yang mencolok namun berdasarkan data diketahui bahwa kelengkapan sarana dan prasarana sekolah tidak mengakibatkan adanya perbedaan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

Komitmen organisasi guru SMP Se-Kecamatan Balocci justru masih perlu mendapat perhatian khusus baik dari kepala sekolah maupun dari pemerintah, dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Terdapat 75% guru memiliki komitmen dalam kategori sedang, 15% dalam kategori tinggi dan 9,5% dalam kategori rendah. Data ini perlu dicermati lebih lanjut dan dicari penyebabnya mengapa masih banyak guru SMP di kecamatan Balocci yang memiliki komitmen rendah.

Dugaan paling masuk akal adalah kondisi geografis beberapa sekolah yang menjadi sampel penelitian. SMP Negeri 2 Balocci dan SMP Negeri SATAP 3 Balocci adalah sekolah yang berada di bawah bayangan kaki gunung Bulusaraung. Letak kedua sekolah ini jauh dari pusat kota sehingga transportasi serta akses informasi, akses jaringan internet dan akses lainnya menjadi sangat terbatas. Hal ini sangat dirasakan oleh guru-guru yang bertempat tinggal di luar kecamatan Balocci. Mungkin

faktor-faktor inilah yang mengakibatkan rendahnya komitmen guru untuk bertahan lebih lama di sekolahnya.

Meskipun sebagai besar komitmen guru belum dalam kategori tinggi, namun ternyata kinerja guru SMP Se-Kecamatan Balocci sangat membanggakan. Berdasarkan hasil penilaian kepala sekolah masing-masing tergambar jelas kinerja guru seperti pada Tabel 4.8. Terdapat 90,57% guru yang menunjukkan kinerja yang tinggi sedangkan lainnya dalam kategori sedang. Data-data tersebut memperlihatkan bahwa meskipun lebih banyak guru yang belum memiliki komitmen tinggi, namun kinerjanya sudah tinggi.

Untuk melihat bagaimana keterhubungan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana serta komitmen organisasi guru SMP Se-kecamatan Balocci tidak dapat diketahui secara pasti melalui uji statistik deskriptif. Uji inferensial melalui analisis regresi yang mampu menjelaskannya secara detail.

Tingginya kinerja guru SMP Se-Kecamatan Balocci, 70,4% dapat dijelaskan dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana serta komitmen organisasi. Sedangkan masih terdapat 29,6% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya di luar ketiga hal di atas. Ini diperkuat dari analisis data seperti pada Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 yang membuktikan bahwa:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
- b. Kelengkapan sarana dan prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- d. Kepemimpinan kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana sekolah dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari analisis tersebut tergambar bahwa kinerja guru SMP Se-Kecamatan Balocci ternyata dipengaruhi demikian besar oleh ketiga variabel Kepemimpinan kepala sekolah, kelengkapan sarana prasarana serta komitmen organisasi.

Hasil ini semakin membuktikan penelitian terdahulu, misalnya dari Listiana Kusuma Wardhani (2002) yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal dan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan dari Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2010) bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai bahwa terdapat pengaruh bersama yang signifikan anantara kepemimpinan kepala, kelengkapan sarana prasarana sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Balocci

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. New York: Free Press.
- CAF Development Bank Latin (2016): (<https://www.caf.com/en/currently/news/2016/10/the-importance-of-having-a-good-school-infrastructure/>): Diakses pada 19 Februari 2019.
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Frank Coffield, dkk. (2004). *Learning Styles and Pedagogy In Post-16 Learning A Systematic and Critical Review*. London: Learning & Skill Research Centre.
- M. Ann Garrison Darrin Jerry A. Krill. 2016. *Infusing Innovation Into Organizations: A Systems Engineering Approach*. New York: CRC Press.
- Meyer, 2014, *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Michael Armstrong dan Duncan Brown. 2006. *Strategic Reward: Making it Happen*. Philadelphia: Kogan Page
- Mitchell, Terence R. 1982. *People in Organizational, an introduction in organizational Behavior*. 2 nd ed. Mc Graw Hill International Book Co. Singapore.
- Mowday R.t., 1982. *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic, inc, London
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi
- Steers, RM and Porter, L. W., 1983. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.
- The Center for the Future of Teaching and Learning 2011. *School Leadership: A Key to Teaching Quality* 133 Mission Street, Suite 220 Santa Cruz, CA 95060 (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED515279.pdf>). Diakses pada tanggal 20 Februari 2019
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.