

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP  
MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI  
DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE**

**TESIS**

**JAMILAH**

**NIM: 4621106012**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelas Magister**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2023**

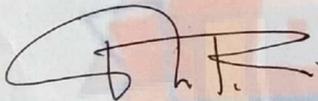
## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keterpenuhan Sarana Prasarana terhadap Motivasi dan Kinerja Guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare
2. Nama Mahasiswa : Jamilah
3. NIM : 4621106012
4. Program Studi : Pendidikan Dasar

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Sundari Hamid, S.Pd. M.Si  
NIDN: 0924037001



Dr. Burhan, M.Pd.  
NIDN. 0924058303

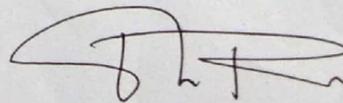
Mengetahui

Direktur  
Program Pascasarjana,



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.P  
NIK. 0005086301

Ketua  
Program Studi Magister Pendidikan,



Dr. Sundari Hamid, S.Pd., M.Si.  
NIK. D-450297

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/Tanggal : Jumat, 06 Oktober 2023

Tesis Atas Nama : Jamilah

NIM : 4621106012

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Pendidikan Dasar.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sundari Hamid, S.Pd, M.Si

( Pembimbing I )

Sekretaris : Dr. Burhan, M.Pd

( Pembimbing II )

Anggota Penguji : Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si

( Penguji I )

Dr. Hj. Rahmaniah, M.Pd

( Penguji II )

Makassar, 06 Agustus 2023

Direktur



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.P  
NIDN. 0005086301

## SURAT PERNYATAAN KEORISINAL TESIS

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jamilah  
NIM : 4621106012  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka tesis ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, September 2023

Yang Menyatakan



Jamilah

NIM : 4621106012

## **PRAKATA**

Alhamdulillah. Penulis memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian ini tepat waktu yang mana merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar pada Universitas Bosowa.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada orang tua penulis yang tercinta dan terkasih, Lapatang dan Alm. Itarawe, atas didikan, cinta, perhatian dan kepedulian serta doa mereka terhadap penulis. Begitu juga kepada suami tercinta Muhammad Said dan anakku tersayang Nurul Ramadhani Said yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan penelitian ini tepat pada waktunya.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa atas segala fasilitas dan kesempatan untuk menjadi mahasiswa PPs Universitas Bosowa.
2. Prof. Dr. A. Muhibuddin, M.P. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Sundari Hamid, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Dasar sekaligus dosen pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis baik pada saat mengikuti perkuliahan, maupun pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan hasil penelitian ini.

4. Bapak Dr. Burhan, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
5. Kepada seluruh staff dan dosen PPs Universitas Bosowa, yang memberikan ilmu yang bermanfaat dan selama penulis mengikuti proses belajar pada tiap perkuliahan hingga tahap akhir penyelesaian tesis.
6. Kepada seluruh kepala sekolah, guru/pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Dasar Kota Parepare, khususnya sekolah dasar di Kecamatan Soreang yang berkenan memberikan izin penelitian dan kerjasamanya sehingga penelitian ini berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.
7. Teman – teman seperjuangan angkatan 2021 Universitas Bosowa khususnya kelas Dikdas yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan, kebaikan dan upaya dari semua pihak yang telah penulis sebutkan, kelak mendapatkan balasan dan pahala yan berlipat ganda dari Allah SWT, serta penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi rekan-rekan mahasiswa PPs Universitas Bosowa.

Parepare, September 2023  
Penulis

Jamilah  
NIM : 4621106012

## ABSTRAK

**Jamilah.** Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keterpenuhan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

(Dibimbing oleh Sundari Hamid dan Burhan)

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

**Jamilah.** *The Influence of Principal Leadership and the Fulfillment of Infrastructure on the Motivation and Performance of UPTD State Elementary School Teachers in Soreang District, Parepare City.*

*(Supervised by Sundari Hamid and Burhan)*

*The aim of this research is to obtain an overview of the influence of the principal's leadership and the availability of infrastructure on the motivation and performance of teachers in state elementary schools in Soreang District, Parepare City. This research is quantitative research with a correlation approach. The target population is 24 elementary schools in Soreang District. The population was then sampled so that a sample of 56 teachers and 6 school principals was selected. The data collection methods used were observation and distribution of questionnaires. Data analysis methods use normality tests, linearity tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests.*

*The results of the research show that 1) The principal's leadership has an effect on teacher motivation with a coefficient value of 0.572. 2) The principal's leadership influences teacher performance as evidenced by the coefficient value of 0.344. 3) The availability of facilities and infrastructure influences teacher motivation with a coefficient value of 0.173. 4) The availability of facilities and infrastructure influences 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 leadership of the school principal and the availability of infrastructure on teacher motivation and performance in state elementary schools in Soreang District, Parepare City.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Infrastructure, Motivation, Teacher Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEORISINAL TESIS</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	<b>12</b>
A. Deskripsi Teori.....	12
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12

2. Sarana dan Prasarana .....	18
3. Motivasi .....	24
4. Kinerja Guru .....	31
B. Penelitian yang Relevan.....	37
C. Hipotesis Penelitian .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	43
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Uji Coba Instrumen.....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas .....	46
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Persyaratan Analisis Parametrik .....	47
2. Pengujian Hipotesis .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
2. Pengujian Persyaratan Analisis Jalur .....	58
3. Hasil Analisis Statistika Inferensial.....	60
B. Pembahasan.....	63

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Fungsi Kepala Sekolah .....</b>	<b>16</b>
<b>Gambar 3.1 Diagram Jalur Antarvaribel.....</b>	<b>42</b>
<b>Gambar 4.1 Rata-rata Nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah .....</b>	<b>52</b>
<b>Gambar 4.2 Rata-rata Nilai Ketersediaan Sarana dan Prasarana .....</b>	<b>54</b>
<b>Gambar 4.3 Rata-rata Nilai Motivasi Guru Tiap Indikator.....</b>	<b>56</b>
<b>Gambar 4.4 Rata-rata Nilai Kinerja Guru Tiap Indikator .....</b>	<b>57</b>
<b>Gambar 4.5 Diagram Analisis Jalur Model 1.....</b>	<b>61</b>
<b>Gambar 4.6 Diagram Analisis Jalur Model 2.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1 Sampel Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 3.2 Interpretasi Nilai <math>r</math> .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.4 Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model 1 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.5 Koefisien Determinasi Jalur Model 1 .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model 2 .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Jalur Model 2 .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	79
Lampiran 2. Surat Rekomendasi Penelitian dari Pem. Kota Parepare .....	80
Lampiran 3. Instrumen Quisoner .....	88
Lampiran 4. Hasil Validasi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	99
Lampiran 5. Master Tabel Variabel Penelitian .....	107
Lampiran 6. Uji Prasyarat Analisis.....	109
Lampiran 7. Pengujian Hipotesis .....	111
Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian.....	113

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. 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 persekolahan.

Sebagai seorang tenaga pendidik profesional, guru memiliki peran utama dalam memberi pendidikan, mengajar, memberikan bimbingan, menilai, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi peserta didik baik itu pada pendidikan anak usia dini dengan jalur formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah atas. Guru merupakan salah satu penentu keberhasilan pendidikan di Indonesia melalui kinerjanya di sekolah. Seorang guru dituntut senantiasa untuk terus mengasah dan meningkatkan kompetensinya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru guna mendukung kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar. Guru

yang berkualitas akan mampu mendukung kurikulum yang kurang baik dengan inovasinya. Hal ini seperti yang ditegaskan oleh Mulyasa (2013) bahwa betapapun bagusnya kurikulum yang diterapkan suatu sekolah, tetap hasilnya sangat ditentukan pada pencapaian yang diperoleh oleh guru dan juga siswa di dalam pembelajaran. Artinya keberhasilan suatu kurikulum di tingkat satuan pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru.

Namun berdasarkan hasil UKG tahun 2021 diketahui rata-rata kompetensi pedagogik dan professional guru untuk provinsi Sulawesi Selatan sebesar 52,55. Nilai ini belum mampu mencapai standar kompetensi minimum (SKM) yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55 (Kemdikbud, 2016). Selanjutnya untuk Kabupaten Parepare sebesar 55,45 walaupun nilai ini adalah yang tertinggi di Sulawesi Selatan, namun kondisi tersebut masih sangat memprihatinkan mengingat peran guru dalam upaya membangun mutu sumber daya manusia sangat strategis (Neraca Pendidikan Daerah, 2019).

Berdasarkan Dudung Nurullah Koswara, Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB PGRI) menjelaskan, tak hanya guru, 70 persen dari total kepala sekolah juga belum memiliki kompetensi standar. Menurut beliau, rendahnya kompetensi tersebut akibat dari kepala sekolah yang kurang tertarik dengan tantangan membangun SDM berkualitas. Penilaian Dudung tersebut didasarkan pada data hasil UKG yang belum memuaskan (Seftiawan, 2019). Padahal harapan pemerintah minimal meraih rata-rata 80. Terlepas dari kekurangsiapan dan

kelemahan alat ukur UKG faktanya nilai kompetensi guru secara nasional kategorinya belum lulus.

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan *leadership* yang baik. 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.

Seiring dengan perkembangan dan perubahan sering kali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung dari berbagai pihak.

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)

Mengenai masalah motivasi, dalam teori motivasi Herzberg faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. walaupun sudah dilaksanakannya suatu pemberian penghargaan atau bonus bagi guru yang mampu menorehkan prestasi di sekolah, hanya saja sangat jarang dan terbatas hanya pada wali kelas. Seharusnya tidak hanya terbatas pada wali kelas saja, misalnya penghargaan bagi guru yang berhasil membawa siswa atau muridnya menjuarai lomba dari berbagai tingkat atau dalam olimpiade dalam bidang akademik maupun non akademik karena bimbingannya, dengan adanya suatu motivasi tersebut akan dapat mendorong semangat para guru untuk berlomba-lomba menciptakan prestasi dan itu juga akan memberi dampak positif bagi siswa maupun sekolah.

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).

Selanjutnya kinerja kepala sekolah juga sangat mendukung dan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja kepala sekolah sebagai manajer memegang peranan yang sangat penting dan merupakan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan

produktivitas kinerja di tempat dimana ia bekerja. Kualitas kinerja kepala sekolah akan sangat ditentukan oleh bagaimana seorang kepala sekolah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola pendidikan di sekolah sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerjanya. Kepala sekolah merupakan seorang profesional dalam organisasi sekolah yang memiliki tugas mengatur semua sumber organisasi sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin akan selalu berpengaruh dalam lembaga sekolah karena merupakan unsur terpenting dalam sekolah. Kepala sekolah perlu menjakankan tugasnya sebagai supervisor sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan perannya. Kepala sekolah dapat melakukan perannya sebagai pemimpin dengan baik sehingga menjadikan sekolah berkualitas. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan profesionalisme guru dengan baik yang dapat berdampak pada kemajuan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai supervisor dan melalui pembinaannya terhadap kinerja guru akan menentukan kepada terciptanya sekolah yang memiliki hasil belajar yang baik, yaitu siswa yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat.

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.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah di atas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare?
2. Bagaimana gambaran keterpenuhan sarana prasarana sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Gambaran kinerja kepala sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

2. Gambaran keterpenuhan sarana prasarana sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan keterpenuhan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi semua pihak yang berhubungan dengan dunia pendidikan diantaranya:

1. Secara teoritis

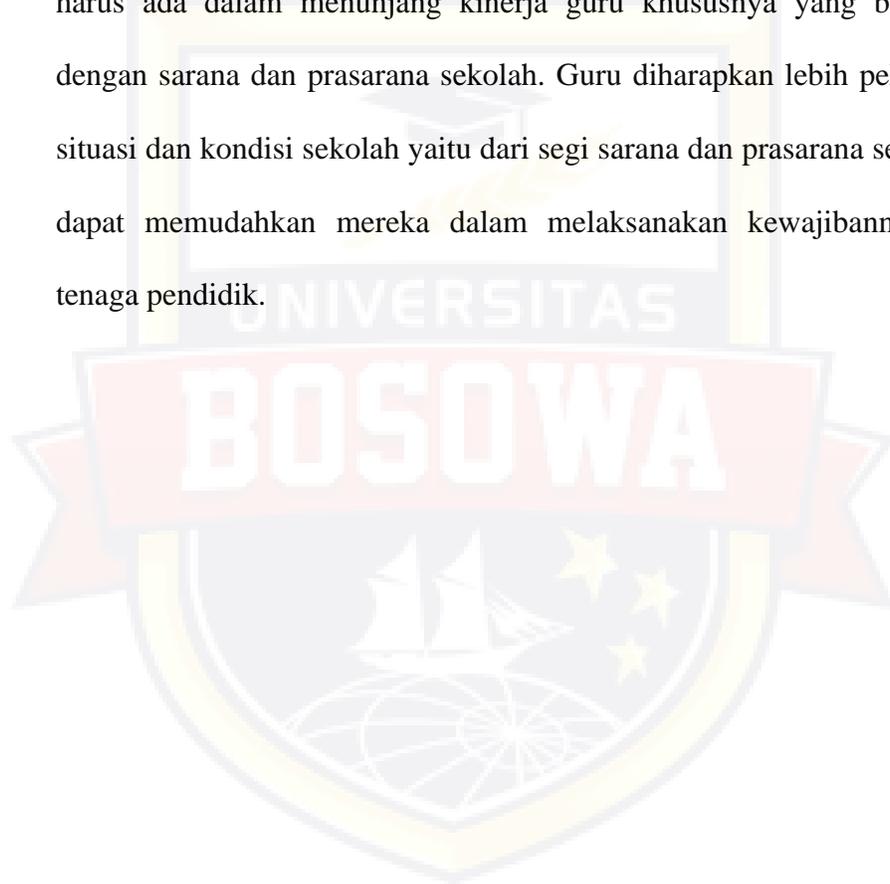
Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen Pendidikan khususnya dalam manajemen sarana dan prasarana, penilaian kinerja guru dan kepala sekolah.

2. Secara praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan yaitu dengan adanya penelitian ini, diharapkan suatu lembaga pendidikan mampu memajemen sarana dan prasarana dengan baik agar mampu menjadikan masyarakat sekolah khususnya tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu melaksanakan kinerja yang baik dan menghasilkan generasi-generasi unggul di masa yang akan datang.
- b. Bagi kepala sekolah yaitu sebagai komponen utama dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan pendidik dan tenaga kependidikannya yang berupa masalah personal di sekolah. Kepala

sekolah diharapkan mampu memajemen semua aspek administrasi sekolah agar guru dapat bekerja secara maksimal dengan kondisi yang dapat menunjang kinerjanya.

- c. Bagi guru yaitu penelitian ini akan mengungkapkan aspek apa saja yang harus ada dalam menunjang kinerja guru khususnya yang berhubungan dengan sarana dan prasarana sekolah. Guru diharapkan lebih peka terhadap situasi dan kondisi sekolah yaitu dari segi sarana dan prasarana sekolah yang dapat memudahkan mereka dalam melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik.



## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara terminology terdapat pengertian kepemimpinan yang sangat beragam sesuai dengan bidang kajian yang dilakukan para ahli. Berikut beberapa pengertian kepemimpinan (Yuliana, 2021):

- 1) Yukl (2010), kepemimpinan merupakan *“most definitions of leadership reflect the assumption that it involves a process whereby intentional influence is exerted over other people to guide, structure, and facilitate activities and relationships in a group or organization.”*
- 2) Lunenburg & Ornstein (2012), kepemimpinan terdiri atas tiga aspek, yakni *“leadership provides influence, leadership to achieve goals, and leadership requires followers.”*
- 3) Moedjiono (2002) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *“the result of a one-way influence that allows a person to have certain qualities, so as to be able to distinguish that person from other people or their members.”*
- 4) Barker (2002) meninjau definisi kepemimpinan yang digunakan sampai saat ini, yaitu *“leadership includes two things, namely process and behavior.”*

- 5) *National College for School Leadership (NLCP) (2006)* mengemukakan bahwa *“leadership is a genuine commitment to empowering others to can act to achieving organisational goals.”*
- 6) *McShane, Steven, & Von (2010)* menerangkan definisi kepemimpinan, yakni *“all forms of attitude related to influencing, motivating, and enabling others to contribute to an effective, efficient, and capable of realizing the success of an organization.”*

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu suatu proses di mana individu memengaruhi, memotivasi, serta memungkinkan orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah yang efektif, efisien, untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi.

Kepala sekolah sebagai unsur vital dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga pendidikan (sekolah), kepala sekolah diibaratkan sebagai panglima pendidikan yang melaksanakan fungsi kontrol berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan didalamnya, oleh sebab itu suksesnya sebuah lembaga pendidikan tergantung pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan diatas pundaknya, kepribadian, dan kemampuannya dalam bergaul dengan unsur-unsur yang ada didalamnya. Kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh kedepan. Sesuai 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).

Kepala sekolah merupakan salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan pendidikan. kepala sekolah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Dan kepala sekolah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader* (Helmawati, 2014).

Kepala sekolah harus dapat berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai edukator artinya kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, kepala sekolah sebagai manajer bahwa kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan para anggota organisasi yang dipimpin, kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah mampu dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah, kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah mampu menyupervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas, kepala sekolah sebagai inovator artinya memiliki strategi yang tepat, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, sebagai motivator kepala sekolah harus mampu memberi motivasi kepada tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyasa 2016).

Permadi (2010) menyatakan bahwa:

Kepala sekolah yang berkualitas, baik mereka yang bekerja di desa maupun di kota mengemukakan tujuh (7) syarat bagi kepala sekolah berkualitas, yaitu: (a) *Flexibility in outhonomy an innovation* (luas dalam hal otonomi dan inovasi), (b) *cohesiveness within organization* (menyatu dalam organisasi), (c) *comitment to school mission* (terikat pada misi sekolah), (d) *recognition of staff* (menghargai staf), (e) *probling solving trough collaboration* (pemecahan masalah melalui kerja sama), (f) *effective delegation* (tepat dalam mendelagasikan), (g) *focus on teching and learning* (tertuju pada belajar mengajar).

Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mempunyai figure yang bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik yang menyangkut interaksi antara pemimpin dengan orang yang dipimpin juga dilengkapi dengan teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif. Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kedudukan kepala sekolah benar-benar orang yang terpilih menjadi kepala sekolah, dengan beberapa syarat yang diajukan diharapkan unsur di dalam lembaga pendidikan tersebut dapat lebih meningkat yang akhirnya tujuan pendidikan dapat tercapai.

Seluruh energi dari kepala sekolah digunakan untuk perbaikan mutu pembelajaran melalui pengembangan keprofesian guru secara terus menerus. Kinerja kepala sekolah menjadi penting dalam hal pengelolaan pendidikan di sekolah. Upaya perbaikan sekolah akan sukses, jika bergantung pada upaya pengembangan keprofesian guru. Kepala sekolah harus mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Hal ini disebabkan oleh tugas kepala sekolah yaitu menjadi tokoh yang dicontoh di sekolah. Keberhasilan pembelajaran di sekolah bergantung dari kinerja

kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sekolah (Setiawan 2015).

Fungsi kepala sekolah sebagai indikator kinerja (Yuliana, 2021) yaitu sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Fungsi Kepala Sekolah**

a. *Educator* (Pendidik)

Fungsi kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik, maksudnya kepala sekolah melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan, serta evaluasi dalam pembelajaran.

b. *Leader* (Pemimpin)

Fungsi kepala sekolah sebagai *leader* atau pemimpin, artinya kepala sekolah harus mampu menggerakkan semua potensi-potensi sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan guna mencapai tujuan sekolah.

c. **Manager (Pengelola)**

Fungsi kepala sekolah sebagai manager atau pengelola adalah kepala sekolah secara operasional melakukan pengelolaan peserta didik, ketenagaan, kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, ketatausahaan sekolah, serta hubungan sekolah dengan masyarakat.

d. **Administrator (Pengambil Kebijakan)**

Fungsi kepala sekolah sebagai administrator atau pengambil kebijakan, artinya kepala sekolah merupakan pengambil kebijakan tertinggi di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan analisis lingkungan, baik ekonomi, politik, maupun sosial budaya secara cermat dalam menyusun strategi untuk perbaikan sekolah.

e. ***Entrepreneur* (Wirausahawan)**

Fungsi kepala sekolah sebagai *entrepreneur* (wirausahawan) adalah kepala sekolah sebagai inspirator yang memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide kreatif dan inovatif tersebut diperlukan karena sekolah memiliki keterbatasan sumber daya keuangan dan mempunyai kelebihan dari sisi sumber daya dari masyarakat maupun pemerintah.

f. ***Working Climate Creator* (Pencipta Iklim Kerja)**

Fungsi kepala sekolah sebagai *working climate creator* (pencipta iklim kerja), maksudnya kepala sekolah adalah katalisator guna peningkatan semangat kerja guru.

g. Supervisor (Pengawas)

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor (pengawas) yaitu kepala sekolah harus melakukan pembinaan-pembinaan profesional kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

## **2. Sarana dan Prasarana**

Secara umum, sarana Pendidikan didefinisikan sebagai segala macam alat yang digunakan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar. Sementara prasarana pendidikan adalah segala macam alat yang secara tidak langsung digunakan dalam kegiatan belajar mengajar. Sarana dan prasarana sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan mempunyai fungsi dan peran dalam pencapaian kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum satuan pendidikan. Agar pemenuhan sarana dan prasarana tepat guna dan berdaya guna (efektif dan efisien), diperlukan suatu analisis kebutuhan yang tepat di dalam perencanaan pemenuhannya (Tatang, 2011).

Sarana pendidikan adalah semua perangkat, peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Benda-benda pendidikan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Ditinjau dari fungsinya terhadap PBM dibagi menjadi dua yaitu berfungsi tidak langsung (kehadirannya tidak sangat menentukan) dan berfungsi langsung (kehadirannya sangat menentukan) terhadap PBM.

b. Ditinjau dari jenisnya terdapat dua jenis yaitu:

- 1) Fasilitas fisik atau fasilitas material, yaitu segala sesuatu yang berwujud benda mati atau dibendakan yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan PBM, seperti komputer, perabot, alat peraga, model, media, dan sebagainya.
- 2) Fasilitas nonfisik, yaitu sesuatu yang bukan benda mati, atau kurang dapat disebut benda atau dibendakan, yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan suatu usaha, seperti manusia, jasa, uang;

c. Ditinjau dari sifat barangnya terdapat beberapa jenis, yaitu:

- 1) Barang bergerak atau barang berpindah/dipindahkan dikelompokkan menjadi barang habis pakai dan barang tidak habis pakai.
- 2) Barang habis pakai adalah barang yang susut volumenya pada waktu dipergunakan, dan dalam jangka waktu tertentu barang tersebut dapat susut terus sampai habis atau tidak berfungsi lagi.
- 3) Barang tidak habis pakai, yaitu barang-barang yang dapat dipakai berulang-ulang serta tidak susut volumenya ketika digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama, tetapi tetap memerlukan perawatan agar selalu siap pakai untuk pelaksanaan tugas.
- 4) Barang tidak bergerak, yaitu barang yang tidak berpindah-pindah letaknya atau tidak dapat dipindahkan (Kadir dan Mulyadi 2019).

Dilihat dari fungsinya atau peranannya, sarana pendidikan dapat dibedakan menjadi 3, yaitu (a) alat pelajaran; (b) Alat Peraga; (c) Media Pendidikan. Menurut

klasifikasi indera yang digunakan ada 3 jenis media yaitu: (a) Media audio, media untuk pendengaran (media pendengar); (b) Media visual, media untuk penglihatan (media tampak); (c) Media audio-visual, media untuk pendengaran dan penglihatan (S. Arikunto dan Yuliana, 2016).

Pengukuran variabel sarana dan prasarana belajar menurut Aunurrahman (Jannah & Sontani, 2018) meliputi enam indikator, yaitu: (1) Penataan gedung sekolah, (2) Kuantitas dan kualitas ruang kelas, (3) Keberfungsian perpustakaan, (4) Keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium, (5) Ketersediaan buku-buku pelajaran, (6) Optimalisasi media/alat bantu. Selanjutnya Nawawi berpendapat bahwa sarana dan prasarana belajar dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu ditinjau dari sudut habis tidaknya dipakai, bergerak tidaknya pada saat digunakan, dan hubungannya dengan proses belajar mengajar (Jannah & Sontani, 2018).

Sementara itu, standar minimum sarana dan prasarana pendidikan mengacu pada Permendiknas 22 Tahun 2023 tentang standar sarana dan prasarana pada pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar, dan jenjang pendidikan menengah yaitu:

a. Lahan

Lahan adalah bidang permukaan tanah yang di atasnya terdapat prasarana sekolah/madrasah meliputi bangunan, lahan praktek, lahan untuk prasarana penunjang, dan lahan pertamanan. Dalam menentukan lahan yang akan dibangun harus memenuhi beberapa ketentuan, yaitu:

- 1) Luas lahan harus sesuai dengan tata aturan di dalam Peraturan Pemerintah yaitu antara 15 sampai 32 peserta didik per rombongan dan yang memiliki kurang dari 15 peserta didik per rombongan.
- 2) Luas lahan yang dimaksud pada poin 1 adalah luas lahan yang dapat digunakan secara efektif untuk membangun prasarana sekolah/madrasah berupa bangunan dan tempat bermain/berolahraga.
- 3) Lahan terhindar dari potensi bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan jiwa, serta memiliki akses untuk penyelamatan dalam keadaan darurat.
- 4) Kemiringan lahan rata-rata kurang dari 15%, tidak berada di dalam garis sempadan sungai dan jalur kereta api.
- 5) Lahan sesuai dengan peruntukan lokasi yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota atau rencana lain yang lebih rinci dan mengikat, dan mendapatkan izin pemanfaatan tanah dari Pemerintah Daerah setempat.
- 6) Lahan memiliki status hak atas tanah, dan/atau memiliki izin pemanfaatan dari pemegang hak atas tanah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jangka waktu minimum 20 tahun.

b. Bangunan

Bangunan adalah gedung yang digunakan untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Dalam menentukan bangunan yang akan dibangun harus memenuhi beberapa ketentuan, yaitu:

- 1) Rasio minimum luas lantai harus sesuai dengan tata aturan di dalam Peraturan Pemerintah yaitu antara 15 sampai 32 peserta didik per rombongan dan yang memiliki kurang dari 15 peserta didik per rombongan.
- 2) Bangunan memenuhi ketentuan tata bangunan yang terdiri dari:
  - a) Koefisien dasar bangunan maksimum 30%;
  - b) Koefisien lantai bangunan dan ketinggian maksimum bangunan yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah.
  - c) Jarak bebas bangunan.
- 3) Bangunan memiliki persyaratan keselamatan berikut:
  - a) Memiliki konstruksi yang stabil dan kukuh sampai dengan kondisi pembebanan maksimum dalam mendukung beban muatan hidup dan beban muatan mati, serta untuk daerah/zona tertentu kemampuan untuk menahan gempa dan kekuatan alam lainnya.
  - b) Dilengkapi system proteksi pasif dan/atau pproteksi aktif untuk mencegah dan menaggulangi bahaya kebakaran dan petir.
- 4) Bangunan memenuhi persyaratan kesehatan sebagai berikut:
  - a) Mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.
  - b) Memiliki sanitasi di dalam di luar bangunan meliputi saluran air bersih, saluran air kotor dan/atau air limbah, sampah, dan saluran air hujan.
  - c) Bahan bangunan yang aman bagi pengguna kesehatan bangunan dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.

- 5) Bangunan memenuhi fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat.
- 6) Bangunan memenuhi persyaratan kenyamanan berikut:
  - a) Bangunan mampu meredam getaran dan kebisingan yang mengganggu kegiatan pembelajaran.
  - b) Setiap ruangan memiliki pengaturan penghawaan yang baik.
  - c) Setiap ruangan dilengkapi dengan lampu penerangan.
- 7) Bangunan bertingkat memenuhi persyaratan berikut:
  - a) Maksimum terdiri dari tiga lantai.
  - b) Dilengkapi tangga yang mempertimbangkan kemudahan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan pengguna.
- 8) Bangunan dilengkapi sistem keamanan berikut:
  - a) Peringatan bahaya bagi pengguna, pintu keluar darurat, dan jalur evakuasi jika terjadi bencana kebakaran dan/atau bencana lainnya.
  - b) Akses evakuasi yang dapat dicapai dengan mudah dan dilengkapi penunjuk arah yang jelas.

c. Kelengkapan

Sebuah sekolah sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut:

- 1) Ruang kelas. Ruang kelas adalah ruang untuk pembelajaran teori dan praktik yang tidak memerlukan peralatan khusus.
- 2) Ruang laboratorium. Ruang laboratorium adalah ruang untuk pembelajaran secara praktek yang memerlukan peralatan secara khusus

- 3) Ruang Kepala Sekolah. Ruang kepala sekolah adalah ruang untuk pimpinan melakukan kegiatan pengelolaan sekolah.
- 4) Ruang tata usaha. Ruang tata usaha adalah ruang untuk pengelolaan administrasi sekolah.
- 5) Ruang beribadah. Ruang beribadah adalah tempat warga sekolah melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agama masing-masing pada waktu sekolah.
- 6) Ruang UKS. Ruang UKS adalah ruang untuk menangani peserta didik yang mengalami gangguan kesehatan dini dan ringan di sekolah.
- 7) Jamban. Jamban adalah ruang untuk buang air besar atau kecil.
- 8) Gudang. Gudang adalah ruang untuk menyimpan peralatan pembelajaran di luar kelas, peralatan sekolah yang tidak/belum berfungsi, dan arsip sekolah.
- 9) Ruang sirkulasi. Ruang penghubung antar bagian bangunan sekolah.
- 10) Tempat bermain/olahraga. Ruang terbuka atau tertutup untuk murid dapat melakukan aktivitas bebas serta dilengkapi dengan sarana untuk melakukan pendidikan jasmani dan olah raga.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2017), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja

seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Maslow (2010), individu dimotivasi oleh kebutuhan terendah, paling mendasar, tidak terpenuhi dalam hierarki. Deskripsi dari lima kebutuhan tersebut adalah: (a) *Physiological needs*; (b) *Safety needs*; (c) *Belongingness and love needs*; (d) *Esteem needs*; (e) *Selfactualization needs*. Tiga elemen kunci dalam motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Orang yang termotivasi memiliki tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Robbins 2015).

Sedangkan menurut Robbins (2015), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Menurut Sanjaya (2016) dilihat dari sifatnya motivasi dapat dibedakan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu misalkan seseorang berolah raga tenis karena memang ia mencintai olah raga tersebut. Jadi dengan demikian, dalam motivasi intrinsik tujuan yang ingin dicapai ada dalam kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri. Misalkan seseorang berolah raga karena

ingin menjadi juara dalam suatu turnamen. Dengan demikian dalam motivasi ekstrinsik tujuan yang ingin dicapai berada di luar kegiatan itu.

Menurut Djamarah (2013) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sejalan dengan pendapat di atas, 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.

Selanjutnya kerja menurut Hasibuan (2017) merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Fattah (2003), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah, 2015). Selanjutnya menurut Winardi (2016), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja

guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

#### b. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan (guru) dan mengarahkan karyawannya (guru) untuk melakukan sesuatu.

##### 1) Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg

Herzberg (2001) berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervise (melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan) dalam supervisi pendidikan yaitu salah satunya dengan perkunjungan kelas, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi.

Sedangkan faktor intrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

- a) Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- b) Pengakuan (*recoqniton*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- c) Tanggung jawab (*responbility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- d) Kemajuan (*advencement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- e) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- f) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (Herzberg, 2001).

Frederick Herzberg memilah herarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Hasibuan, 2017).

## 2) Teori motivasi prestsasi kerja David Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan

dorongan yaitu: (a) Kekuatan motif dasar yang terlibat; (b) Harapan dan keberhasilannya; dan (c) Nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut McClelland (1988) kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat (McClelland, 1988).

Pada teori yang dicapai dari McClelland, gaji/upah itu penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*High Achievers*) ia dapat bersifat atraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok, dan ia sangat dinilai tinggi oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan

kekuasaan, sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain (Winardi, 2016).

Berdasarkan pada dua teori di atas, maka pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzberg. Karena Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg (2001) mengatakan bahwa memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

c. Kedudukan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Gultekin (2014) dalam Sirait dkk., (2022) sumber motivasi bisa berupa intrinsik atau ekstrinsik. Motif, atau motivasi mengacu pada keadaan internal yang

mungkin diakibatkan oleh suatu kebutuhan. Hal-hal yang terkait dengan kebutuhan pokok memainkan peran utama dalam struktur motivasi guru.

#### **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Penilaian kinerja guru yang terdapat pada buku 2 tentang Pedoman Pelaksanaan penilaian Kinerja Guru (Kemendikbud, 2012), yaitu mengacu pada 3 tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru sebagaimana dikutip dalam buku Kusmianto (1997) panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran, dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitasnya

dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, jujur dan objektif dalam membimbing siswa (Zhahira, Shalahudin, dan Jamilah, 2022). Kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggungjawab.

Berkenaan dengan kinerja guru, Leo Anglin dalam Mulyasa (2016) berpendapat *“Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging process that reflects the society in which it occurs”*. Artinya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat. Selanjutnya Depdiknas (2004) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki guru guna menunjukkan berbagai kemampuan dan kompetensinya. Dengan demikian, kinerja guru dapat menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang dilakukan guru dan menghasilkan tujuan yang diinginkan. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang digambarkan dari kompetensi yang dimilikinya ketika menghadapi situasi dan kondisi pekerjaannya di sekolah, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan Soedijarto dalam Mulyasa (2016) berpendapat bahwa hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat,

keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru. Hal ini berarti, kualitas pendidikan tergantung pada awal perekrutan tenaga guru, pelatihan dan pengembangan, perlu juga diperhatikan kondisi sosial dan keadaan pekerjaan para guru, sebab mereka membutuhkan/memiliki pengetahuan dan keterampilan agar guru-guru memiliki karakter pendidik yang baik, profesional, memiliki motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas (2004) menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Menurut Sudjana (2016) kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu: (1) Merencanakan proses belajar mengajar; (2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar dan; (4) Menguasai bahan pelajaran. Adapun standar atau patokan kinerja berdasarkan Direktorat Jenderal Tenaga Kependidikan patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan,

mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya; (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi.

Menurut Siregar (2020) tujuan dari kinerja individual guru yaitu: (a) meningkatkan prestasi kerja guru, baik secara individu maupun dalam kelompok, dimana peningkatan prestasi kerja guru berdampak pada peningkatan kinerja guru; (b) menumbuhkan minat dalam pengembangan keprofesiannya dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi kerja, dan (c) memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan perasaannya mengenai pekerjaannya di sekolah, sehingga akan terjadi komunikasi dua arah yang baik antara kepala sekolah selaku pimpinan dan guru selaku bawahannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Dale (1993) yaitu: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan sesama guru. Senada dengan Dale, Saydam (2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi: (1) tingkat kependidikan, (2) pengalaman kerja, (3) lingkungan kerja, (4) peralatan atau sarana pendukung, (5) kepemimpinan, dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri. Berbeda dari Dale dan Saydam, Wibowo (2014) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir

kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan penilaian formatif dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal berikut: (1) obyektif, (2) adil, (3) akuntabel, (4) bermanfaat, (5) transparan, (6) praktis, (7) berorientasi pada tujuan, (8) berorientasi pada proses, (9) berkelanjutan, rahasia. Penilaian kinerja guru formatif digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu 6 minggu di awal tahun ajaran. Penilaian kinerja sumatif digunakan untuk menetapkan perolehan angka kredit guru pada tahun tersebut.

Setelah nilai penilaian kinerja guru formatif dan sumatif diperoleh, penilai wajib melaporkan hasilnya kepada pihak berwenang untuk menindaklanjutinya. Hasil penilaian kinerja guru formatif dilaporkan kepada kepala sekolah/koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai masukan untuk merencanakan kegiatan PKB tahunan. Hasil penilaian kinerja guru sumatif dilaporkan kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain: (1) kemampuan, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Lebih jauh Gibson (2013) mengatakan bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- 2) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sya'roni, Herlambang, dan Cahyono (2018) meneliti dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian Sya'roni dkk., diperoleh: (1) koefisien motivasi sebesar 0.239 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat, (2) disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.266, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin disiplin seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja guru tersebut juga akan semakin meningkat, (3) Koefisien kepemimpinan sebesar 0.333 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka akan meningkatkan

kinerja guru. Persamaan dalam penelitian ini yaitu kedua penelitian ini meneliti tentang motivasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya yaitu pada metode penelitian yang digunakan. Sya'roni, Herlambang, dan Cahyono menggunakan metode regresi linear berganda untuk melihat dampak dari setiap variabel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *path analisis* untuk melihat pengaruh setiap variabel. Selain itu objek dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Objek pada penelitian sebelumnya yaitu guru SMK Swasta, sedangkan pada penelitian ini pada guru SD Negeri.

Kadir dan Mulyadi (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kelayakan sarana prasarana terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kelayakan sarana prasarana, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Persamaan dari penelitian ini ada dua yaitu pada variabel yang digunakan, dan analisis data (*path analisis*). Selanjutnya perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian pada penelitian terdahulu guru SMA, sedangkan objek pada penelitian ini adalah guru SD.

Sari dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul *Teacher Performance Model: Information Technology, Organizational Culture, Motivation Facilities and*

*Infrastructure*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model-model yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: teknologi informasi, budaya organisasi, motivasi, serta sarana dan prasarana. Dari hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi, budaya organisasi, motivasi, serta sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.

Spina dkk. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Enquiring into a teacher performance assessment: towards intelligent professional responsibility in initial teacher education*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan penilaian kinerja untuk guru prajabatan di Australia, dengan melakukan studi wawancara kepada calon guru dari empat universitas di Australia selama mengikuti konsorsium QTPA guru prajabatan. Perbedaan penelitian relevan ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada metodologi penelitian. Metode penelitian yang Spina dkk. lakukan yaitu penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Sirait dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul *Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Sekolah Taruna Andalan Yayasan Kerinci Citra Kasih. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada desain penelitian, penelitian ini menggunakan satu variabel Y yakni kinerja guru sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel Y yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru, selanjutnya untuk variabel X kedua penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kepemimpinan.

Kouhsari, Chen, dan Amirian (2022) dengan penelitian yang berjudul *The Effect of Principal Emotional Intelligence on Teacher Performance: Mediating Roles of Organizational Trust and Professional Learning Community*. Penelitian ini dilakukan pada 400 guru dan 100 kepala Sekolah Dasar di lima distrik pendidikan di provinsi Teheran (ibu kota Iran). Studi ini menemukan bahwa semua koefisien jalur dari kecerdasan emosional kepala sekolah, kepercayaan organisasi, komunitas belajar profesional, dan kinerja guru tidak signifikan. Namun ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi, komunitas pembelajaran profesional, dan kinerja guru. Penelitian Kouhsari, Chen, dan Amirian menggunakan desain survei *cross-sectional* untuk menguji hipotesis yang diajukan sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

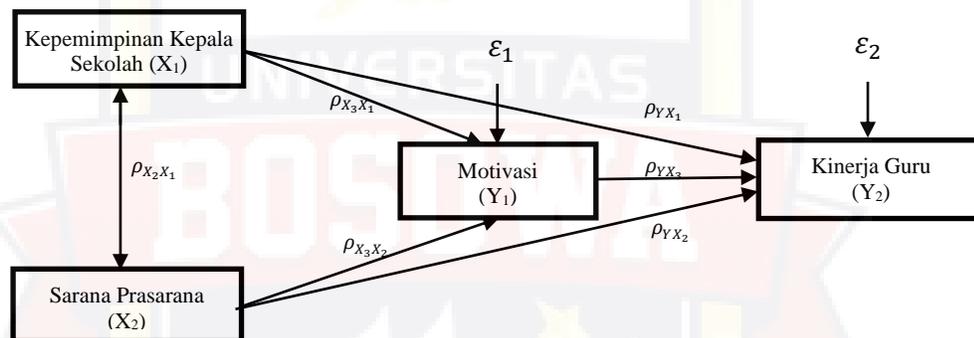
1. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
2. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
3. Ada pengaruh keterpenuhan sarana dan prasarana terhadap motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
4. Ada pengaruh keterpenuhan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Desain Penelitian

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



**Gambar 3.1 Diagram Jalur Antarvariabel**

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

#### Persamaan Struktural I

$$X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

$\rho_{x_3x_1}$  : Parameter koefisien jalur korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi

$\rho_{x_3x_2}$  : Parameter koefisien jalur korelasi sarana prasarana dengan motivasi

$\varepsilon_1$  : Galat/ residu

### Persamaan Struktural 2

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

Keterangan:

$\rho_{yx_1}$  : Parameter koefisien jalur korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

$\rho_{yx_2}$  : Parameter koefisien jalur korelasi sarana prasarana dengan kinerja guru

$\rho_{yx_3}$  : Parameter koefisien jalur korelasi motivasi dengan kinerja guru

$\varepsilon_2$  : Galat/ residu

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Creswell (2008) *population is all members of well defined class of people, events, or object*. Populasi pada prinsipnya merupakan anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir penelitian. Populasi target dalam penelitian ini yaitu UPT SD Negeri Kecamatan Soreang kota Parepare berjumlah 24 sekolah. Selanjutnya Creswell (2015) menjelaskan bahwa sampel adalah subkelompok dari populasi target yang direncanakan diteliti oleh peneliti

untuk menggeneralisasikan tentang populasi target. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* atau dapat dikatakan sampling menurut tujuan. 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 3.1 Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Jml Guru</b>
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 53 Parepare	8
6	UPTD SD Negeri 78 Parepare	11
<b>Jumlah Kepala Sekolah</b>		<b>6</b>
<b>Total</b>		<b>62</b>

### **C. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023, dengan tempat penelitian di UPT SD Negeri Kecamatan Soreang kota Parepare.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi, interview, dan dokumentasi.

#### **1. Angket**

Angket berisi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian (kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan

prasarana, motivasi, dan kinerja guru) yang diberikan secara langsung kepada responden untuk dijawab.

## 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap ketersediaan sarana dan prasarana.

## 3. *Interview*

Interview atau wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan obyek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan secara terbuka, diawali dengan peneliti bisa mengajukan pertanyaan yang tidak berstruktur (karena pada tahap awal si peneliti sendiri tidak tahu apa yang tidak diketahuinya). Artinya informan mendapat kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan buah pikiran, pandangan, dan perasaannya tanpa diatur ketat oleh peneliti. Setelah peneliti memperoleh sejumlah keterangan maka peneliti dapat mengadakan wawancara yang lebih berstruktur berdasarkan apa yang telah disampaikan informan tersebut.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa catatan tertulis tentang berbagai kegiatan pada waktu yang lalu, atau semua dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang bersangkutan perlu dicatat sebagai sumber informasi.

## **E. Uji Coba Instrumen**

Suatu soal atau instrument dikatakan baik apabila telah memenuhi persyaratan tes yaitu validitas, dan reliabilitas. Kinerja kepala sekolah, keterpenuhan sarana prasarana, motivasi, dan kinerja guru diuji untuk mengkaji dan menelaah setiap butir pertanyaan agar diperoleh pertanyaan yang bermutu sebelum digunakan ditempat penelitian.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2010). Untuk mengetahui tingkat validitas, instrumen diuji menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24. Jika  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% maka instrumen yang diujicobakan tersebut valid. Jika tidak, instrumen yang diujicobakan tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat mengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronback*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.

**Tabel 3.2 Interpretasi Nilai  $r$** 

<b>Nilai <math>r_h</math></b>	<b>Interpretasi</b>
$0,80 \leq r_h \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
$0,60 \leq r_h \leq 0,80$	Reliabilitas tinggi
$0,40 \leq r_h \leq 0,60$	Reliabilitas sedang
$0,20 \leq r_h \leq 0,40$	Reliabilitas rendah
$0,00 \leq r_h \leq 0,20$	Reliabilitas sangat rendah

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data dalam penelitian ini, mencakup analisis data secara deskriptif dan analisis data secara inferensial. Analisis data secara deskriptif, meliputi pendeskripsian tendensi sentral dan tendensi penyebaran, penyusunan distribusi frekuensi nilai dan histogramnya. Sementara itu, analisis data secara inferensial digunakan untuk keperluan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis, meliputi pengujian hipotesis I dan hipotesis II digunakan teknik korelasi sederhana, sedangkan pengujian hipotesis III digunakan teknik korelasi ganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis data. Dua Langkah pokok yang diperlukan dalam analisis data penelitian ini yaitu:

### **1. Persyaratan Analisis Parametrik**

Uji persyaratan analisis ini meliputi uji normalitas dan uji signifikansi atau linearitas. Metode uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variable independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan program SPSS versi 24. Konsep dasar dari uji *Kolmogorov Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan kedalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan. Menurut Ghazali (2016) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas (*p-value*) masing-masing variable independen lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

Jika nilai probabilitas (*p-value*) masing-masing variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui hal

tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan uji F pada taraf signifikan 5%. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24. Data dikatakan linear apabila harga  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada harga  $F_{tabel}$  atau bisa ditulis ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) pada taraf kesalahan 5%. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti data Linear. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti data tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada variabel eksogen yang saling berkorelasi atau tidak. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel eksogen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan variance dari residual model regresi pada suatu pengamatan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan pola gambar scatterplots hasil output dari SPSS. Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila memenuhi kriteria berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

## 2. Pengujian Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi.

Adapun Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural sebagai berikut:

Sub-Struktur 1:

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

Sub-Struktur 2:

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

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien korelasi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara individual.
- d. Merangkum ke dalam tabel.
- e. Memaknai dan menyimpulkan.

Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, nilai *Sig.* dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* ( $0,05 \leq Sig.$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas *Sig.* ( $0,05 > Sig.$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

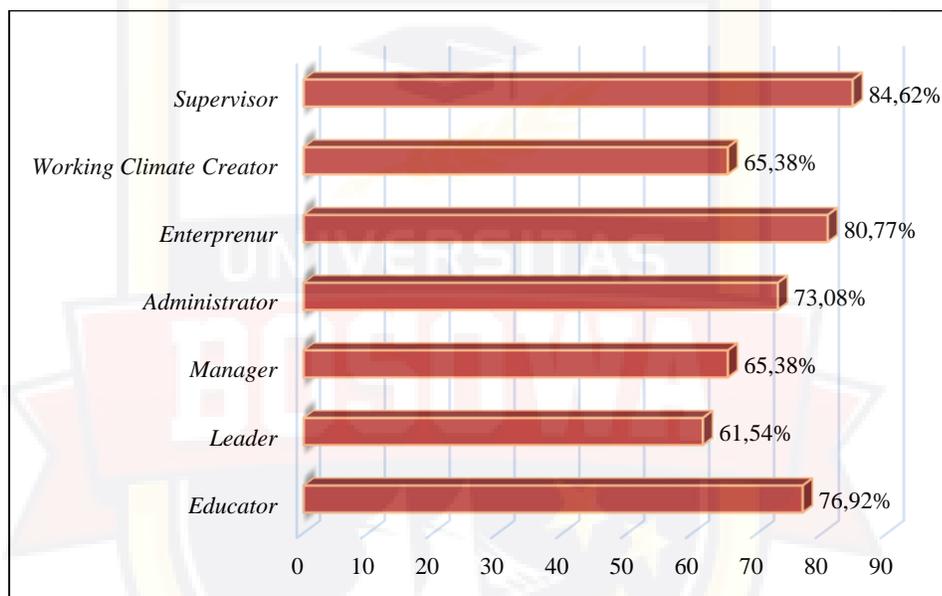
Pada bagian ini dikemukakan dua macam hasil analisis statistika, yaitu hasil analisis deskriptif dan hasil analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis deskriptif data setiap variabel penelitian yang meliputi persentase indikator setiap variabel penelitian. Sedangkan hasil analisis jalur (*path analysis*) 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 ( $X_1$ )

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada 62 sampel yang terdiri dari 56 guru dan 6 kepala sekolah diperoleh hasil analisis statistik deskriptif setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah digambar dalam diagram batang berikut dengan rata-rata jawaban responden sebesar 72.53.



**Gambar 4.1 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% ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu menyupervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan dengan melakukan pembinaan-pembinaan profesional kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Persentase rata-rata indikator *working climate creator* (pencipta iklim kerja) sebesar 65.38% menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu berperan sebagai katalisator, pencipta budaya, dan iklim

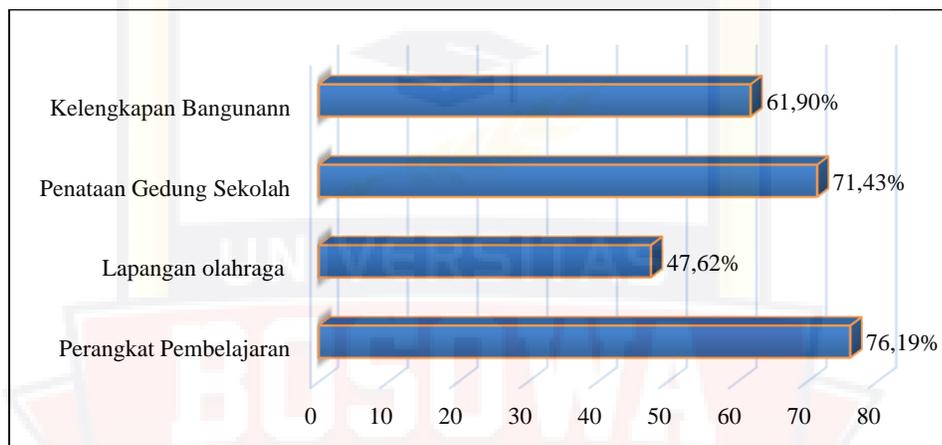
sekolah yang kondusif dan inovatif bagi guna peningkatan semangat kerja guru namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Persentase rata-rata indikator *entrepreneur* (wirausahawan) sebesar 80.77%, Artinya kepala sekolah sebagai inspirator telah mampu memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide kreatif dan inovatif tersebut diperlukan karena sekolah memiliki keterbatasan sumber daya keuangan dan mempunyai kelebihan dari sisi sumber daya dari masyarakat maupun pemerintah. Persentase rata-rata indikator administrator sebesar 73.08% artinya kepala sekolah telah mampu dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Persentase rata-rata indikator manager sebesar 65.38% menunjukkan bahwa kepala sekolah secara operasional telah mampu melakukan pengelolaan peserta didik, ketenagaan, kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, ketatausahaan sekolah, serta perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap seluruh program sekolah, namun masih perlu lebih ditingkatkan lagi.

Persentase rata-rata indikator *leader* sebesar 61.54% menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan guna mencapai tujuan sekolah. Persentase rata-rata indikator *educator* sebesar 76.92% menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan, serta evaluasi dalam pembelajaran untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

b. Ketersediaan Sarana Prasaran ( $X_2$ )

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. Hasil dari penilaian indikator ini dapat dilihat pada gambar 4.2 dengan rata-rata jawaban responden sebesar 64.29.



**Gambar 4.2 Rata-rata Nilai Ketersediaan Sarana dan Prasarana Tiap Indikator**

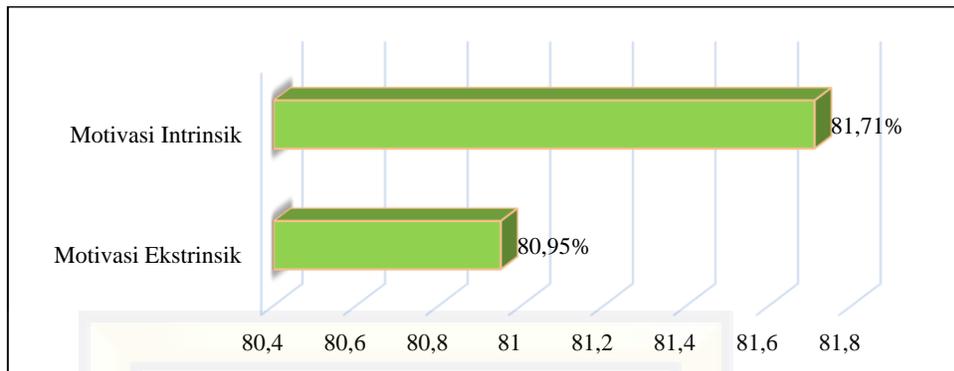
Berdasarkan diagram batang di atas nampak persentase rata-rata ketersediaan sarana dan prasarana untuk indikator perangkat pembelajaran sebesar 76.19%, menunjukkan bahwa media atau sarana yang digunakan oleh guru dan siswa dalam proses pembelajaran di kelas telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Permendikbudristek No 16 Tahun 2022 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah. Persentase rata-rata indikator lapangan olahraga sebesar 47.62%, menunjukkan bahwa lahan yang dapat digunakan secara efektif sebagai tempat untuk melakukan pendidikan jasmani dan olah raga belum sesuai dengan peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi nomor 22 tahun 2023 tentang standar

sarana dan prasarana pada pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar, dan jenjang pendidikan menengah.

Persentase rata-rata indikator penataan gedung sekolah sebesar 71.43%, menunjukkan bahwa gedung yang digunakan untuk menjalankan fungsi sekolah sebagai tempat berinteraksinya antara siswa dan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar seperti pengaturan ruangan, dan akses dari ruang guru, administrasi, dan ruang kepala sekolah yang mudah dan telah memadai. Persentase rata-rata indikator kelengkapan bangunan sebesar 61.90%, menunjukkan bahwa prasarana pendidikan yang meliputi ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kantin, tempat berolahraga, tempat beribadah, ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran telah memenuhi persyaratan kenyamanan namun masih perlu ditingkatkan.

c. Motivasi Guru ( $Y_1$ )

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

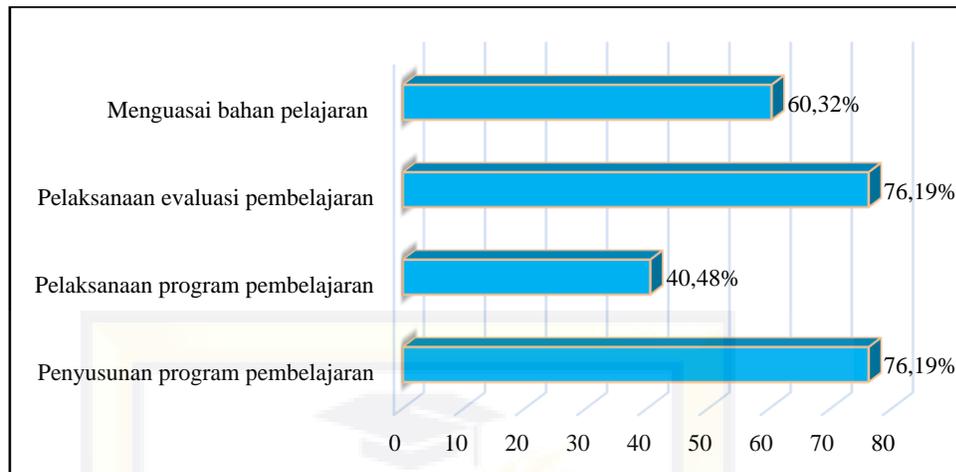


**Gambar 4.3 Nilai Rata-rata Motivasi Guru Tiap Indikator**

Berdasarkan diagram batang di atas nampak persentase rata-rata motivasi guru untuk indikator motivasi intrinsik sebesar 81.71%, sedangkan motivasi ekstrinsik sebesar 80.95% ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik lebih utama dari pada motivasi ekstrinsik artinya efek yang tidak diharapkan dari pemberian motivasi ekstrinsik adalah kecenderungan ketergantungan seseorang terhadap segala sesuatu di luar dirinya. Selain kurang percaya diri, seseorang juga bermental pengharapan dan mudah terpengaruh.

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 berikut berikut 63.30.



**Gambar 4.4 Nilai Rata-rata Kinerja Guru Tiap Indikator**

Berdasarkan diagram batang di atas nampak persentase rata-rata kinerja guru untuk indikator penyusunan program pembelajaran sebesar 76.19%, menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan belajar mengajar yang meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran telah sesuai dengan standar kinerja guru yang telah ditetapkan. Persentase rata-rata indikator pelaksanaan program pembelajaran sebesar 40.48%, menunjukkan bahwa kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran yang merupakan tanggung jawab guru belum dilakukan secara optimal atau masih sangat kurang dalam pelaksanaannya.

Persentase rata-rata indikator pelaksanaan evaluasi pembelajaran sebesar 76.19%, menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil

evaluasi untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan telah memadai. Persentase rata-rata indikator menguasai bahan pelajaran sebesar 60.32%, menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan masih perlu ditingkatkan, karena kemampuan ini berhubungan dengan kompetensi yang berhubungan dengan bidang akademik.

## 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

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.1 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 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 berikut.

**Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
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 *tolenrance* 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 4.3 Rangkuman Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Taraf <i>Signifikansi</i>
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 4.4 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 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur untuk model 1 signifikan. Berikut penulis sajikan tabel koefisien determinasi jalur model 1

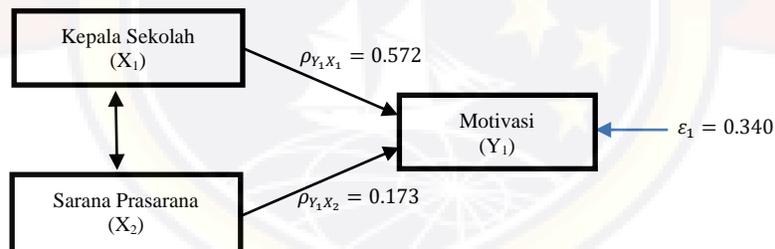
untuk mengetahui besar pengaruh variabel laten yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini terhadap kinerja guru.

**Tabel 4.5 Koefisien Determinasi Jalur Model 1**

Model	R	R. Square
1	0.660	0.426

Sumber: *Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023*

Tabel 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  $\varepsilon_1$  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 4.5 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 4.6 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 diatas, 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.

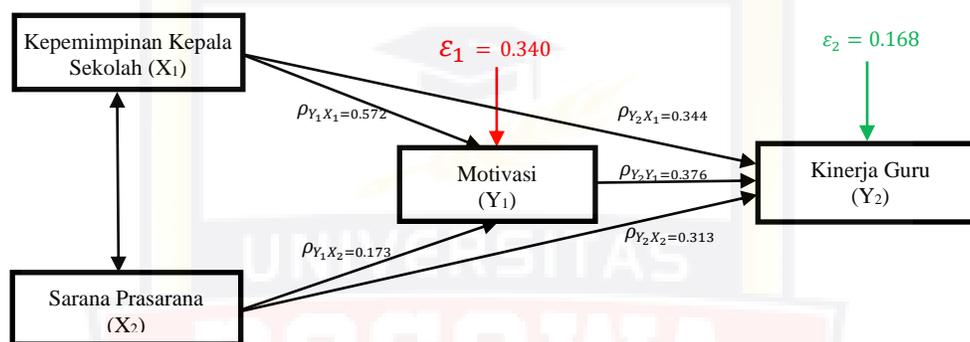
**Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Jalur Model 2**

Model	R	R. Square
2	0.832	0.693

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Tabel 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  $\varepsilon_2$  yaitu  $\sqrt{1 - 0.832} = 0.168$ . Berdasarkan tabel 4.6 dan tabel 4.7, diperoleh diagram analisis jalur model 2 yaitu:



**Gambar 4.6 Diagram Analisis Jalur Model 2**

Berdasarkan gambar 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

Setelah dilakukan pengujian model, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta berkontribusi antar variabel. Hipotesis yang diajukan akan disimpulkan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan, dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Sarana dan Prasarana ( $X_2$ ), Motivasi Guru ( $Y_1$ ), dan Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

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.

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 ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Motivasi Guru ( $Y_1$ )**

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 ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

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 ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Motivasi Guru ( $Y_1$ )**

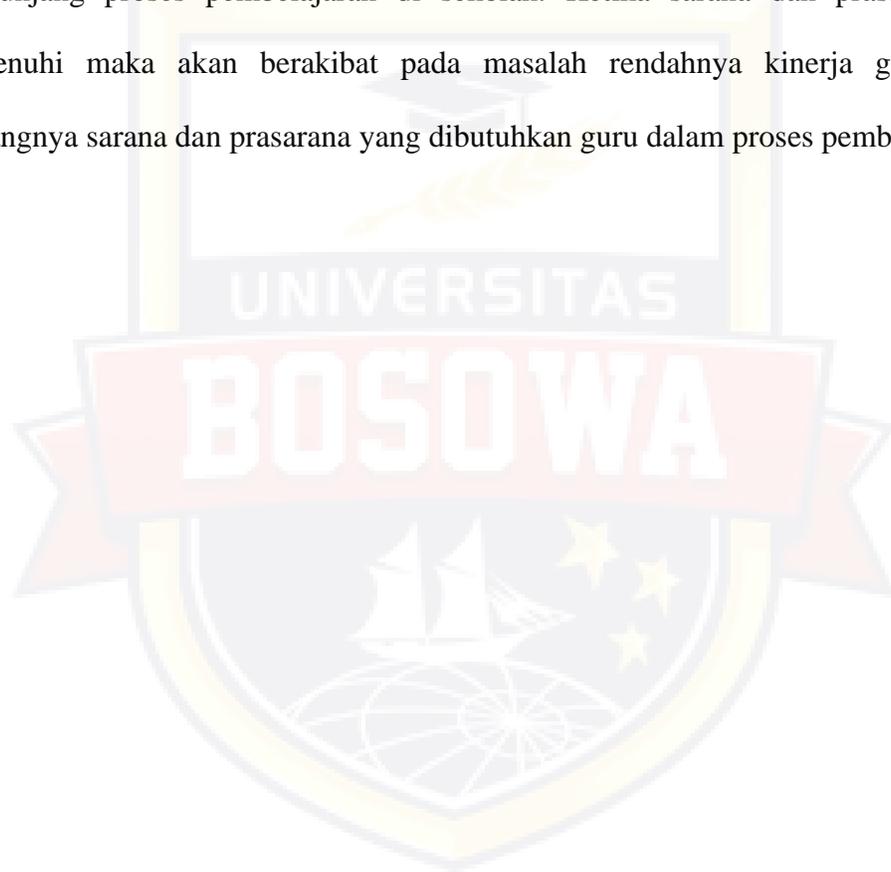
Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil keterpenuhan sarana dan prasarana ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap motivasi guru ( $Y_1$ ), hal ini dibuktikan dengan nilai hasil

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 bekerja seseorang. 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 ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

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.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata penilaian kepemimpinan kepala sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare yaitu sebesar 72.53 dengan indikator: (1) *Educator* sebesar 76.92%, (2) *Leader* sebesar 61.54%, (3) *Manager* sebesar 65.38%, (4) *Administrator* sebesar 73.08%, (5) *Enterprenur* sebesar 80.77%, (6) *Working Climate Creator* sebesar 65.38%, dan (7) *Supervisor* sebesar 84.62%.
2. Rata-rata penilaian ketersediaan sarana dan prasarana sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare yaitu sebesar 64.29 dengan indikator: (1) Perangkat pembelajaran sebesar 76.19%, (2) Lapangan olahraga sebesar 47.62%, (3) Penataan gedung sekolah sebesar 71.43%, (4) Media pembelajaran sebesar 61.90%.
3. Rata-rata penilaian motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare yaitu sebesar 81.33 dengan indikator motivasi ekstrinsik sebesar 80.95%, dan motivasi intrinsik sebesar 81.71%.
4. Rata-rata penilaian kinerja guru sekolah UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare yaitu sebesar 63.30 dengan indikator: (1) Penyusunan program pembelajaran sebesar 76.19%, (2) Pelaksanaan program pembelajaran sebesar

40.48%, (3) Pelaksanaan evaluasi pembelajaran sebesar 76.19%, (4) Menguasai bahan pelajaran sebesar 60.32%.

5. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
7. Keterpenuhan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap motivasi guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.
8. Keterpenuhan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader*, *manager*, dan *working climate creator* yang masih rendah 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.

2. 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.
3. 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

- A Dale, Timpe. 1993. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda, R., and K. B. Oda. 2017. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- Arikunto, S., and L. Yuliana. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Graha Cendekia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asikin, Iin. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Guru SMK Negeri di Kota Depok*. Desertasi. Universitas Negeri Jakarta : 2021
- Creswell, J. 2008. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among*. 5th ed. London: Sage Publications.
- Creswell, John. 2015. *Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. 2014. *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi. Multimedia Dan Pembelajaran Online*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas. 2004. *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, N. 2003. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Fitriansyah, Aprilia. 2014. *Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan Terhadap Efektifitas Proses Pembelajaran di SMK Negeri 11 Bandung*. Diakses 8 September 2023 di <http://repository.upi.edu/6302/>. Universitas Pendidikan Indonesia
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Herzberg, Frederick. 2001. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- 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).
- Kouhsari, Masoumeh, Junjun Chen, and Seyedeh Khadijeh Amirian. 2022. "The Effect of Principal Emotional Intelligence on Teacher Performance : Mediating Roles of Organizational Trust and Professional Learning The Effect of Principal Emotional Intelligence on Teacher Performance : Mediating Roles of Organizational Trust and P." *Leadership and Policy in Schools*: 1–15. <https://doi.org/10.1080/15700763.2022.2088392>.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mathis, R.L., and J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. ed. Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mulyasa, H. E. 2016a. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- . 2016b. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permadi, Dadi. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Wina. 2016. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sardiman, A.M. 2018. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Selvi Yona, Prima Sari Kasman, Permata Desi Sari, and Hapzi Ali. 2022. "Teacher Performance Model : Information Technology , Organizational Culture , Motivation Facilities and Infrastructure." *Journal of Education and Technology* 5(3): 787–97.
- Saydam, Gouzali. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource). Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- 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.
- Setiawan, N. 2015. *Reformasi Peran Kepala SMK Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di DIY*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sirait, Lindawati et al. 2022. "Leadership Style , Motivation , and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher." *Journal of Applied Business and Technology* 3(2): 115–29.
- Siregar, Robert Tua. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Spina, Nerida, Rebecca Spooner-lane, Julia Mascadri, and Elizabeth Briant. 2022. "Enquiring into a Teacher Performance Assessment : Towards Intelligent Professional Responsibility in Initial Teacher Education." *London Review of Education* 20(1): 1–11.
- Sudjana, Nana. 2016. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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.

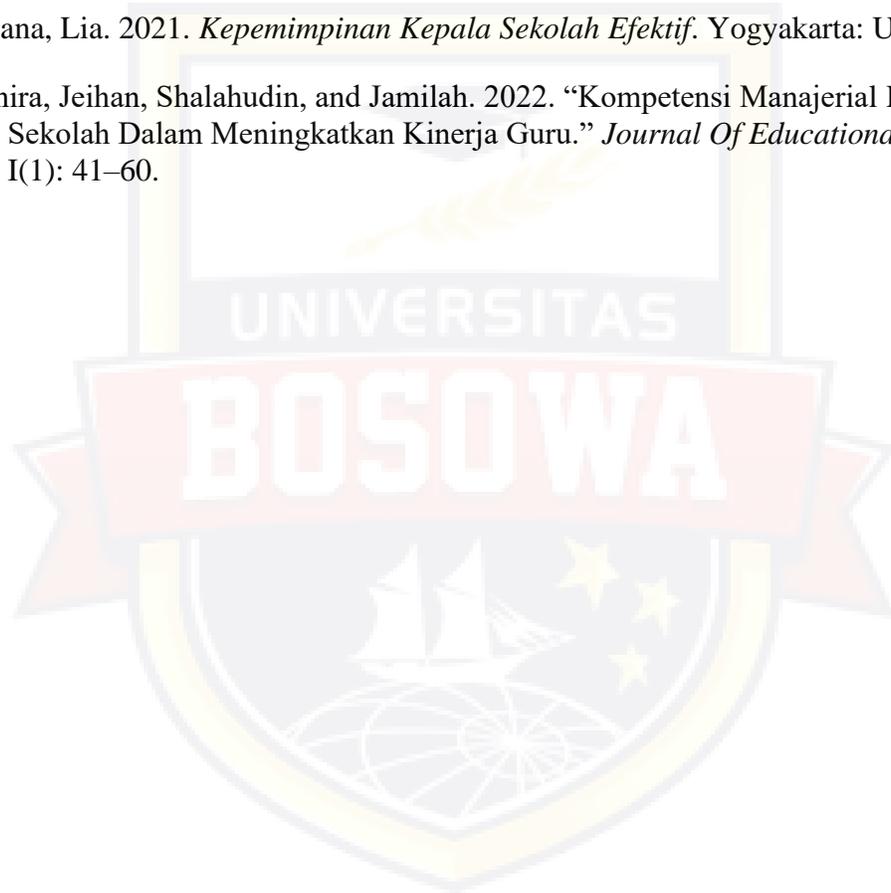
Tatang, Amirin M. 2011. *Pengertian Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. 4th ed. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yuliana, Lia. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: UNY Press.

Zhahira, Jeihan, Shalahudin, and Jamilah. 2022. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Journal Of Educational Research* I(1): 41–60.





**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



### UNIVERSITAS BOSOWA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Urip Sumeharjo Km. 4 Telp. (0411) 452901 - 452789 Fax. (0411) 424568  
Website: <http://www.univ45.ac.id> E-mail: [pascasarjana\\_empatlima@yahoo.com](mailto:pascasarjana_empatlima@yahoo.com)  
MAKASSAR - INDONESIA

Makassar, 08 Maret 2023

No. : **293/B.01/PPs/Unibos/III/2023**  
Lamp. : **Satu Buah Proposal Penelitian**  
Hal : **Izin Penelitian dan Pengambilan Data**

Kepada Yth.

**Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
(DPM-PTSP) Kota Madya Pare-Pare**  
di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Penelitian pada Tanggal **Tiga** Bulan **Maret** Tahun **Dua Ribu Dua Puluh Tiga** Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar atas nama:

Nama : **JAMILAH**  
NIM : **4621106012**  
Program Studi : **Magister Pendidikan Dasar**  
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keterpenuhan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Untuk mendukung penulisan Tesis Mahasiswa tersebut di atas, kami mohon kiranya dapat memberikan izin untuk melakukan penelitian di Instansi Bapak/Ibu.

Mahasiswa tersebut dibimbing oleh:

1. Dr. Sundari Hamid, S.Pd., M.Si.
2. Dr. Burhan, M.Pd.

Demikian permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Direktur  
u.b. Asisten Direktur I,

**Dr. Syamsul Bahri, S.Sos., M.Si.**  
NIDN 00 1501 6704

Tembusan:

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Direktur PPs Universitas Bosowa
3. KPS Pendidikan Dasar PPs Universitas Bosowa
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Peninggal

## Lampiran 2. Surat Rekomendasi Penelitian dari Pemerintah Kota Parepare

		SRN IP0000540
<b>PEMERINTAH KOTA PAREPARE</b> <b>DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU</b> <i>Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstsp@pareparekota.go.id</i>		
<b>REKOMENDASI PENELITIAN</b> <b>Nomor : 540/IP/DPM-PTSP/6/2023</b>		
Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.		
Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :		
<b>M E N G I Z I N K A N</b>		
KEPADA NAMA	: <b>JAMILAH</b>	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: <b>UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR</b>	
Jurusan	: <b>PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR</b>	
ALAMAT	: <b>JL. BUKIT INDAH,KEC.SOREANG, KOTA PAREPARE</b>	
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :	
JUDUL PENELITIAN	: <b>PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE</b>	
LOKASI PENELITIAN	: <b>UPTD SD NEGERI 23 PAREPARE, UPTD SD NEGERI 27 PAREPARE, UPTD SD NEGERI 43 PAREPARE, UPTD SD NEGERI 53 PAREPARE, UPTD SD NEGERI 70 PAREPARE, UPTD SD NEGERI 78 PAREPARE</b>	
LAMA PENELITIAN	: <b>05 Juli 2023 s.d 05 Agustus 2023</b>	
	a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung	
	b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan	
	Dikeluarkan di: <b>Parepare</b>	
	Pada Tanggal : <b>11 Juli 2023</b>	
	<b>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE</b>	
		
	<b>Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM</b>	
	<b>Pangkat : Pembina Tk. 1 (IV/b)</b> <b>NIP : 19741013 200604 2 019</b>	
<b>Biaya : Rp. 0.00</b>		

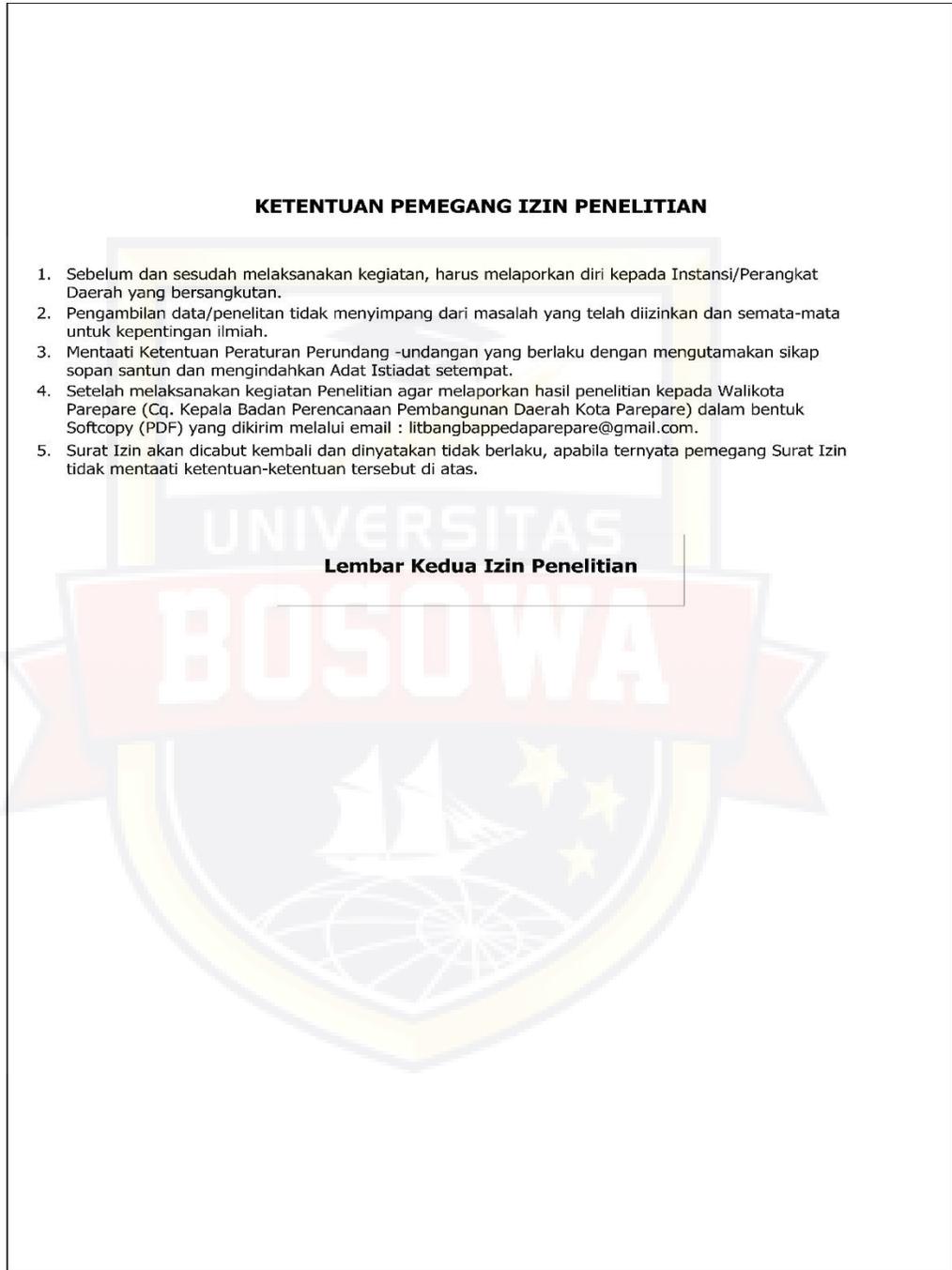
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTSP Kota Parepare (scan QRCode)



### **KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : [litbangappedaparepare@gmail.com](mailto:litbangappedaparepare@gmail.com).
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

**Lembar Kedua Izin Penelitian**





PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
 DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
 UPTD SD NEGERI 23 PAREPARE  
 Alamat : Jl. Takkalao No. 40 Bukit Indah, Kec. Soreang, Kota Parepare

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : *421.2/C.32/SK.23/UM/2023*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dra. Hj. HASNAH WAKKANG, MM.Pd.**  
 NIP : *196602071988032007*  
 Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 23 Parepare  
 Unit Kerja : UPTD SD Negeri 23 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Jamilah**  
 NIM : 4621106012  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 23 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 28 Agustus 2023

Kepala UPTD SDN23 Parepare



**Dra. Hj. HASNAH WAKKANG, MM.Pd.**  
*196602071988032007*



**PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 27 PAREPARE**  
*Alamat Jl. Industri Kecil No. 50 Tlp. (0421) 3313005 Kota Parepare*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.2/035/UPTD.SDN.27/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SAHABUDDIN, S.Pd.  
NIP : 19680714 199106 1 100  
Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 27 Parepare  
Unit Kerja : UPTD SD Negeri 27 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Jamilah**  
NIM : 4621106012  
Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 27 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 28 Agustus 2023  
Kepala UPTD SD Negeri 27 Parepare



**SAHABUDDIN, S.Pd.**  
NIP. 19680714 199106 1 100



PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 43 PAREPARE

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 153, Ujung Baru, Kec. Soreang, Kota Parepare Prov. Sulawesi Selatan

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.2/051/UPTD.SDN.43/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. ANDI PAJUNG, S.Pd., M.Pd.**  
NIP : 19660608 198811 1 006  
Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 43 Parepare  
Unit Kerja : UPTD SD Negeri 43 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Jamilah**  
NIM : 4621106012  
Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 43 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Agustus 2023  
Kepala UPTD SD Negeri 43 Parepare

**H. ANDI PAJUNG, S.Pd., M.Pd.**  
NIP. 19660608 198811 1 006





**PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 53 PAREPARE**

*Alamat : Jl. H. A. M. Arsyad No. 3 Watang Soreang, Kec. Soreang, Kota Parepare*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : *421.2/3A/SDN.53/VI/2023*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Hj. ROSLINA, S.Pd.**  
 NIP : *196312311984112105*  
 Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 53 Parepare  
 Unit Kerja : UPTD SD Negeri 53 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **JAMILAH**  
 NIM : 4621106012  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 53 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 28 Agustus 2023  
 Kepala UPTD SDN. 53 Parepare

**Hj. ROSLINA, S.Pd.**  
 NIP. *196312311984112105*



PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 70 PAREPARE

Jl. Bukit Indah No. 36, Kelurahan Bukit Indah, Kec. Soreang, Kota Parepare

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.2/048/SDN.70/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MUH. RIDWAN BADWI, S.Pd.**  
NIP : 19840927 200902 1 004  
Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 70 Parepare  
Unit Kerja : UPTD SD Negeri 70 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Jamilah**  
NIM : 4621106012  
Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 70 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

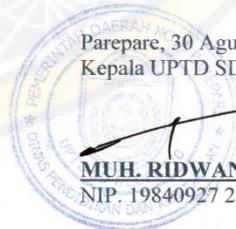
“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Agustus 2023  
Kepala UPTD SD Negeri 70 Parepare

  
**MUH. RIDWAN BADWI, S.Pd.**  
NIP. 19840927 200902 1 004





**PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UPTD SD NEGERI 78 PAREPARE**

*Jl. Bukit Indah Lr. IV. Desa / Kelurahan, : Bukit Indah. Kecamatan, : Soreang, Kota Parepare*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.2/029/UPTD.SDN.78/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **PINA RANGGA, S.Pd.**  
NIP : 19710313 199501 2 001  
Jabatan : Kepala UPTD SD Negeri 78 Parepare  
Unit Kerja : UPTD SD Negeri 78 Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Jamilah**  
NIM : 4621106012  
Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Baru, 09 Maret 1979  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa

Benar telah mengadakan penelitian pada UPTD SD Negeri 78 Parepare dalam rangka penyusunan TESIS dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KETERPENUHAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU UPTD SD NEGERI DI KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE”

Kegiatan tersebut dilaksanakan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Agustus 2023  
Kepala UPTD SD Negeri 78 Parepare

**PINA RANGGA, S.Pd.**  
NIP. 19710313 199501 2 001



### Lampiran 3. Instrumen Quisioner

#### Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Sarana dan Prasarana, Motivasi, Dan Kinerja Guru

##### Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu guru untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul: *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Keterpenuhihan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Guru UPTD SD Negeri di Kecamatan Soreang Kota Parepare.*

##### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Bapak/Ibu yang terhormat dimohon menjawab dari 5 jawaban dengan memberi tanda *check list* ( $\checkmark$ ) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dari apa yang Bapak/Ibu alami sehari-hari di sekolah  
SS : Sangat Setuju (5) poin  
S : Setuju (4) poin  
RR : Ragu-Ragu (3) poin  
TS : Tidak Setuju (2) poin  
STS : Sangat Tidak Setuju (1) poin
3. Jawaban Bapak/Ibu Guru sama sekali tidak berkaitan dengan masalah kedinasaan/tidak mempengaruhi kondisi Bapak/Ibu sebagai Guru, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu mengisinya sesuai kenyataan.
4. Selamat Bekerja
5. Terima Kasih

### Identitas Responden

Nama : .....(Boleh dirahasiakan)  
 Umur : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Bidang Studi : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....  
 Status Kepegawaian : .....  
 Masa Kerja : .....

Penilaian Kinerja Kepala Sekolah						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah membangkitkan semangat guru dalam menjalankan tugas dengan baik					
2	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin					
3	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru					
4	Kepala sekolah memberikan penghargaan ( <i>reward</i> ) bagi guru yang berprestasi					
5	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun RPP					
6	Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai					
7	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus pembelajaran					
8	Kepala Sekolah membimbing guru dalam mengenal pribadi peserta didik					
9	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam pembelajaran					
10	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerja					
11	Kepala sekolah mengarahkan dalam evaluasi hasil belajar					
12	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam mengelola kelas					
13	Kepala sekolah melibatkan guru dalam Menyusun program kegiatan akademik					
14	Kepala sekolah mengikutsertakan guru membuat kebijakan sekolah					

15	Kepala sekolah membagi tanggung jawab guru					
16	Kepala sekolah mengikutsertakan guru, dalam pelatihan, untuk menambah wawasan					
17	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik					
18	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik					
19	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal					
20	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program					
21	Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah					
21	Kepala sekolah mengembangkan instrument supervisi					
22	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan					
23	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien					
24	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran					
25	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif					
26	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya					
27	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel					
28	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif					
29	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan					

	komunikasi.					
30	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur					
31	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi					
32	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik					
33	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium					
34	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah					
35	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran					
36	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul					
37	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah					
38	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian					
39	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi					
40	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru					
41	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindak lanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan					
42	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi					
43	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam					

	merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar					
44	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindak lanjut kegiatan supervisi					
45	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif					
46	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan kinerja pelaksanaan program					
47	Kepala sekolah memonitor pelaksanaan kurikulum apakah sesuai dengan tujuan kurikulum sekolah					
48	Kepala sekolah melibatkan guru-guru untuk merencanakan program penyusunan kurikulum					
49	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP/KKG					
<b>Penilaian Sarana dan Prasarana</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Tersedia buku yang menunjang kinerja guru dalam proses pembelajaran					
2	Buku yang tersedia mencukupi kebutuhan guru dan siswa					
3	Tersedia media pembelajaran yang dapat mempermudah guru dalam menyampaikan materi ajar					
4	Tersedia perpustakaan yang lengkap dengan buku-buku serta suasana yang kondusif					
5	Adanya laboratorium yang mampu menunjang kegiatan pembelajaran					
6	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas sekolah					
7	Jumlah peralatan yang ada dalam sekolah ini sudah memadai					
8	Fasilitas untuk memudahkan guru berhubungan dengan orang tua murid telah terfasilitasi dengan baik					
9	sarana yang tersedia cukup membantu					

	mengawasi kelancaran kerja					
10	Data sekolah serta arsip telah tersimpan dengan aman dan rapi					
11	Alat untuk dokumentasi telah tersedia dan sangat membantu					
12	Kursi dan meja yang ada sudah memadai dalam proses belajar mengajar					
13	Wifi yang ada di sekolah sangat membantu dalam pembelajaran					
14	Buku LKS, Modul ataupun peralatan peraga pembelajaran lengkap dan dapat digunakan dengan baik					
15	Buku dan sumber belajar lainnya di sediakan oleh pihak sekolah					
16	Sekolah memiliki ruang gedung yang cukup dan memiliki lahan yang luas					
17	Terdapat lapangan olahraga yang digunakan untuk praktik pembelajaran. Misalnya: lapangan sepak bola, voli, basket, badminton dll					
18	Lokasi setiap gedung sangat strategis mudah di akses					
19	Terdapat lab komputer, lab bahasa, lab kesehatan dan gedung lain masih layak digunakan (tidak rusak)					
20	Terdapat bangunan ibadah (Mushola atau masjid) dalam satu area sekolah dengan fasilitas memadai					
21	Saya merasa semua fasilitas sekolah bisa digunakan tanpa ada kendala					
22	Kelengkapan dan kualitas sarana dan prasarana di kelas sangat mendukung sehingga dapat memperlancar jalannya proses belajar mengajar					
23	Sarana dan prasarana yang ada lengkap dan berkualitas					
24	Sarana dan prasarana yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja guru					
25	Sarana dan prasarana yang kurang memadai tidak berpengaruh terhadap kinerja guru					
26	Gedung sekolah kondisinya baik untuk pembelajaran					
27	Ruang kelas nyaman dan sudah sesuai standar untuk proses pembelajaran					

28	Sekolah memiliki ruang administrasi khusus yang baik					
29	Sekolah ini sudah memiliki kamar mandi/wc yang bersih					
<b>Motivasi</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Bapak/Ibu guru disiplin waktu untuk mengatur tugas mana yang dapat dikerjakan terlebih dahulu.					
2	Bapak/Ibu guru inisiatif dan kreatif dalam dalam mengerjakan suatu tugas					
3	Bapak/Ibu guru tanggung jawab dalam menengrjakan tugas-tugas.					
4	Bapak/Ibu guru mentati terhadap aturan kerja					
5	Situasi lingkungan dalam pekerjaan ini sangat baik					
6	Bapak/Ibu guru merasa puas dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan di sekolah					
7	Bapak/Ibu guru termotivasi bekerja karena atasan memberi penghargaan atas hasil kerja keras guru					
8	Bapak/Ibu guru berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah					
9	Bapak/Ibu guru berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan seprofesi sesama guru					
10	Bapak/Ibu guru berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan pegawai sekolah lainnya					
11	Bapak/Ibu guru mematuhi peraturan yang dibuat oleh sekolah					
12	Bapak/Ibu guru bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran					
13	Bapak/Ibu guru merasa senang mengajar di sekolah ini					
14	Bapak/Ibu guru suka menetapkan target pekerjaan pada waktu tertentu					
15	Bapak/Ibu guru menikmati tantangan pekerjaan yang sulit					
16	Bapak/Ibu guru memberikan penghargaan bagi murid yang berprestasi					

17	Bapak/Ibu guru memahami sasaran pekerjaan					
18	Kepala sekolah atau pihak dari dinas satuan pendidikan mengadakan kunjungan saat mengajar					
19	Kepala sekolah atau pihak dari satuan pendidikan melakukan penilaian terhadap kegiatan belajar dan cara mengajar					
20	Sekolah tempat saya mengajar keadaannya aman dan nyaman					
21	Sekolah tempat saya mengajar menyediakan fasilitas yang baik dalam menunjang proses belajar mengajar					
22	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
23	Sesama rekan guru saling menghargai dan menghormati					
24	Selain mengajar saya selalu mengikuti rapat sekolah					
25	Selain mengajar saya juga mendidik para siswa					
26	Bapak/Ibu guru mengetahui metode mengajar yang terbaru					
27	Dalam bekerja saya lebih unggul dari rekan saya					
28	Bapak/Ibu guru selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh					
29	Bapak/Ibu guru akan mengembangkan diri jika kurang mampu dalam melakukan pekerjaan					
30	Bapak/Ibu guru suka jika pekerjaannya di puji oleh orang lain					
31	Bapak/Ibu guru bangga dengan hasil kerja					
32	Bapak/Ibu guru akan lebih semangat bekerja jika ada intensif					
33	Bapak/Ibu guru suka jika hasil kerja saya dievaluasi agar semangat dalam bekerja					
34	Bapak/Ibu guru senang jika kepala sekolah memperhatikan kerja saya					
35	Bapak/Ibu guru bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
<b>Kinerja Guru</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Guru membuat RPP dengan					

	baik dan benar					
2	Guru merencanakan pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar					
3	Guru menyampaikan bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan					
4	Guru memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang di sampaikan					
5	Guru merencanakan penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikator pembelajaran					
6	Guru memilih rencana pengaturan ruangan kelas terhadap indikator pembelajaran					
7	Guru mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran					
8	Guru memberikan tindak lanjut pembelajaran					
9	Guru dapat merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar					
10	Guru merencanakan pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar					
11	Guru membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri					
12	Guru kesulitan melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran					
13	Guru menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik					
14	Guru mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik					
15	Guru memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran					
16	Guru mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran					
17	Guru mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik					
18	Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran					
19	Guru kesulitan merencanakan langkah-langkah					

	pembelajaran dengan indikator pembelajaran					
20	Guru kesulitan memilih rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran					
21	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas					
22	Guru menyampaikan bahan ajar dengan kompetensi dasar					
23	Guru dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik					
24	Guru menyimpulkan materi pokok pengajaran					
25	Guru kesulitan menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan					
26	Guru menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya					
27	Guru kesulitan mengatur penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran					
28	Guru kesulitan merencanakan pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok					
29	Guru memberikan tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar model, grafik, bacaan/paragraph, dan sebagainya					
30	Guru kesulitan memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum					
31	Guru menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran					
32	Guru dapat membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik					
33	Guru menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial					
34	Guru menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial					
35	Guru memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk di diskusikan					

36	Guru meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum					
37	Guru mengorganisasikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran					
38	Guru menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik					
39	Guru melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar					
40	Guru mengemablikan hasil pemeriksaan pekerjaan hasil peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik					
41	Guru melaporkan hasil penilaian akhlak					
42	Guru menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya					
43	Guru menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester					
44	Guru memberikan tuntutan agar interaksi antar peserta didik terpelihara baik					
45	Guru menjadikan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan					
46	Guru mampu mempersiapkan perlengkapan kelas yang digunakan untuk mengajar					
47	Guru tidak mengalami kesulitan dalam menyiapkan perangkat mengajar					
48	Sebagai Guru saya mempersiapkan bahan ajar dengan alat peraga					
49	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas mengajar					
50	Sebagai seorang Guru saya harus memahami pedoman penilaian dalam melakukan penilaian hasil belajar saya melakukan penilaian secara lisan, tertulis dan perbuatan/pengamatan					



<b>Jmlah</b>	56	57	55	58	58	56	59	57	56	56	56	59	59	59	59	59	56	59	59	57
<b>Variansi</b>	0.59	0.45	0.51	0.52	0.62	0.59	0.58	0.56	0.59	0.59	0.59	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.59	0.58	0.58	0.56
<b>r hitung</b>	0.95	0.89	0.90	0.94	0.97	0.95	0.98	0.90	0.95	0.95	0.95	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98	0.95	0.98	0.98	0.90
<b>r tabel</b>	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47
<b>Validitas</b>	Val																			

NO.	Pr21	Pr22	Pr23	Pr24	Pr25	Pr26	Pr27	Pr28	Pr29	Pr30	Pr31	Pr32	Pr33	Pr34	Pr35	Pr36	Pr37	Pr38	Pr39	Pr40	Pr41	Pr42	Pr43	Pr44	Pr45	Pr46	Pr47	Pr48	Pr49	Tot
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	189
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	192
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	133
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	177
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	194
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	193
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	148
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	107
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	146
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	104
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	149
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	104
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	150
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	135
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	147
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	108



17	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	93
18	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	84
19	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	82
20	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	80
<b>Jml</b>	67	73	67	74	74	69	71	69	71	73	67	73	74	74	73	67	70	73	71	69	70	73	71	69	65	71	69	70	73	
<b>Var</b>	0.77	0.34	0.77	0.22	0.22	0.58	0.47	0.47	0.47	0.45	0.77	0.34	0.22	0.22	0.45	0.77	0.37	0.45	0.47	0.47	0.58	0.34	0.47	0.47	0.41	0.47	0.47	0.58	0.45	
<b>r hit</b>	0.77	0.48	0.81	0.48	0.47	0.67	0.81	0.73	0.81	0.75	0.77	0.48	0.47	0.31	0.75	0.77	0.44	0.75	0.81	0.73	0.70	0.75	0.81	0.73	0.30	0.81	0.73	0.70	0.75	
<b>r tab</b>	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	
<b>Validitas</b>	Val	Invalid	Val	Val	Invalid	Val	Invalid	Val	Val	Val	Val																			

### Hasil Validasi Instrumen Motivasi

NO.	Pr1	Pr2	Pr3	Pr4	Pr5	Pr6	Pr7	Pr8	Pr9	Pr10	Pr11	Pr12	Pr13	Pr14	Pr15	Pr16	Pr17	Pr18	Pr19
1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4

14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
17	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
<b>Jmlah</b>	76	73	67	64	73	76	67	64	73	73	67	73	67	64	73	76	73	76	64
<b>Variansi</b>	0.27	0.34	0.34	0.38	0.34	0.27	0.34	0.38	0.34	0.34	0.34	0.34	0.34	0.38	0.34	0.27	0.34	0.27	0.59
<b>r hitung</b>	0.76	0.79	0.52	0.69	0.79	0.76	0.52	0.69	0.79	0.79	0.52	0.79	0.52	0.69	0.79	0.76	0.79	0.76	0.70
<b>r tabel</b>	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47
<b>Validitas</b>	Val																		

NO.	Pr20	Pr21	Pr22	Pr23	Pr24	Pr25	Pr26	Pr27	Pr28	Pr29	Pr30	Pr31	Pr32	Pr33	Pr34	Pr35	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	114
2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	115
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	132
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	123
5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	116
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	134
7	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	117
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	135
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	130
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	127
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	139



8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	
11	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
<b>Jmlah</b>	75	69	63	75	75	69	69	75	69	75	69	69	75	69	75	65	69	75	69	75	58	69	69	65	
<b>Variansi</b>	0.20	0.47	0.77	0.20	0.20	0.47	0.47	0.20	0.47	0.20	0.47	0.47	0.47	0.20	0.47	0.20	0.72	0.47	0.20	0.47	0.20	0.73	0.47	0.47	0.72
<b>r hitung</b>	0.57	0.86	0.73	0.57	0.57	0.86	0.86	0.57	0.86	0.57	0.86	0.86	0.86	0.57	0.86	0.57	0.54	0.86	0.57	0.86	0.57	0.65	0.86	0.86	0.54
<b>r tabel</b>	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47
<b>Validitas</b>	Val																								

NO.	Pr26	Pr27	Pr28	Pr29	Pr30	Pr31	Pr32	Pr33	Pr34	Pr35	Pr36	Pr37	Pr38	Pr39	Pr40	Pr41	Pr42	Pr43	Pr44	Pr45	Pr46	Pr47	Pr48	Pr49	Pr50	Tot
1	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	161
2	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	149
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	162
4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	116
5	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	154

6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	181	
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	171	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	147	
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	163	
10	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	171	
11	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	162	
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	181	
13	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	2	154	
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	192	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	194	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	198	
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	190	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	194	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	193	
20	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	171	
<b>Jmlah</b>	75	75	75	69	69	65	63	75	69	61	60	65	65	65	65	63	71	73	57	60	59	69	65	59	58		
<b>Variansi</b>	0.20	0.20	0.20	0.47	0.47	0.72	0.77	0.20	0.47	0.58	0.53	0.72	0.51	0.72	0.72	0.77	0.47	0.34	0.66	0.53	0.47	0.47	0.72	0.58	0.62		
<b>r hitung</b>	0.57	0.57	0.57	0.86	0.86	0.54	0.73	0.57	0.86	0.74	0.43	0.54	0.11	0.54	0.54	0.73	-0.51	0.19	0.27	0.23	0.50	0.86	0.54	0.60	0.62		
<b>r tabel</b>	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47		
<b>Validitas</b>	Val	Inval	Val	Inval	Val	Val	Val	Inval	Inval	Inval	Inval	Val	Val	Val	Val	Val											

**Lampiran 5. Master Tabel Variabel Penelitian**

**Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Motivasi, dan Kinerja Guru**

<b>No</b>	<b>Kode Sampel</b>	<b>Kepala Sekolah</b>	<b>Sarana Prasarana</b>	<b>Motivasi</b>	<b>Kinerja Guru</b>
1	KSP001	159	103	102	140
2	KSP002	139	97	120	144
3	KSP003	166	92	113	132
4	KSP004	113	95	128	142
5	KSP005	157	90	110	156
6	KSP006	148	86	122	150
7	KSP007	138	82	113	163
8	KSP008	137	82	119	134
9	KSP009	139	98	120	148
10	KSP010	161	94	128	140
11	KSP011	113	95	114	163
12	KSP012	157	90	116	150
13	KSP013	159	101	114	128
14	KSP014	138	86	116	146
15	KSP015	137	94	115	133
16	KSP016	139	82	119	158
17	KSP017	113	82	124	148
18	KSP018	172	94	110	163
19	KSP019	146	89	122	163
20	KSP020	148	79	117	154
21	KSP021	139	90	119	140
22	KSP022	138	94	117	162
23	KSP023	127	87	116	162
24	KSP024	146	87	128	171
25	KSP025	148	92	115	132
26	KSP026	161	95	116	140
27	KSP027	168	98	118	172
28	KSP028	138	94	106	163
29	KSP029	137	82	110	173
30	KSP030	127	87	122	154

31	KSP031	161	92	110	156
32	KSP032	146	95	122	155
33	KSP033	149	98	117	158
34	KSP034	129	103	116	156
35	KSP035	161	89	106	128
36	KSP035	129	79	124	146
37	KSP037	148	86	114	150
38	KSP038	146	82	109	158
39	KSP039	115	97	127	154
40	KSP040	158	98	118	146
41	KSP041	137	103	104	158
42	KSP042	150	95	106	146
43	KSP043	153	104	122	158
44	KSP044	147	101	114	141
45	KSP045	150	86	106	171
46	KSP046	166	90	124	128
47	KSP047	157	89	106	162
48	KSP048	147	79	124	174
49	KSP049	127	90	120	144
50	KSP050	146	89	116	134
51	KSP051	147	97	128	133
52	KSP052	149	92	118	156
53	KSP053	129	95	106	162
54	KSP054	170	89	127	142
55	KSP055	158	82	115	131
56	KSP056	149	86	116	150
57	KSP057	129	82	110	155
58	KSP058	170	87	122	128
59	KSP059	158	92	124	142
60	KSP060	153	94	118	141
61	KSP061	129	89	106	144
62	KSP062	168	101	102	131

## Lampiran 6. Uji Prasyarat Analisis

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepala_Sekolah	,119	62	,030	,965	62	,071
Sarana_Prasarana	,093	62	,200 <sup>*</sup>	,969	62	,116
Motivasi	,091	62	,200 <sup>*</sup>	,965	62	,070
Kinerja_Guru	,094	62	,200 <sup>*</sup>	,964	62	,065

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
(Constant)	239,723	40,044			5,987	,000		
Kepala_Sekolah	-,226	,108	-,264		-2,085	,041	,961	1,041
Sarana_Prasarana	-,269	,242	-,140		-1,108	,272	,963	1,039
Motivasi	-,283	,230	-,156		-1,233	,222	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru *	Between	(Combined)	3518,543	20	175,927	1,156	,338
Kepala_Sekolah	Groups	Linearity	674,488	1	674,488	4,430	,041
		Deviation from Linearity	2844,055	19	149,687	,983	,498
Within Groups			6242,167	41	152,248		
Total			9760,710	61			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru *	Between	(Combined)	2042,193	13	157,092	,977	,487
Sarana_Prasaran	Groups	Linearity	247,701	1	247,701	1,540	,221
		Deviation from Linearity	1794,492	12	149,541	,930	,526
Within Groups			7718,517	48	160,802		
Total			9760,710	61			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru *	Between	(Combined)	2787,703	16	174,231	1,124	,363
Motivasi	Groups	Linearity	94,039	1	94,039	,607	,440
		Deviation from Linearity	2693,664	15	179,578	1,159	,337
Within Groups			6973,007	45	154,956		
Total			9760,710	61			

## Lampiran 7. Pengujian Hipotesis

### Koefisien Jalur Model 1

		Kepala_Sekolah	Sarana_Prasarana	Motivasi	Kinerja_Guru
Kepala_Sekolah	Pearson Correlation	1	,154	-,145	-,263*
	Sig. (2-tailed)		,233	,260	,039
	N	62	62	62	62
Sarana_Prasaran	Pearson Correlation	,154	1	-,137	-,159
	Sig. (2-tailed)	,233		,287	,216
	N	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	-,145	-,137	1	-,098
	Sig. (2-tailed)	,260	,287		,448
	N	62	62	62	62
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	-,263*	-,159	-,098	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,216	,448	
	N	62	62	62	62

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

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 <sup>a</sup>	,436	,426	.75749038

a. Predictors: (Constant), Sarana\_Prasarana, Kepala\_Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,029	2	25,010	43,587	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,971	59	,574		
	Total	172,000	61			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Sarana\_Prasarana, Kepala\_Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,534E-15	14,136		9,638	,000
	Kepala_Sekolah	,572	,062	,572	9,164	,000
	Sarana_Prasarana	,173	,062	,173	2,796	,006

a. Dependent Variable: Motivasi

**Koefisien Jalur Model 2****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 <sup>a</sup>	,693	,685	,56088010

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sarana\_Prasarana, Kepala\_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,149	3	29,787	92,317	,000 <sup>b</sup>
	Residual	52,851	58	,315		
	Total	172,000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Sarana\_Prasarana, Kepala\_Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-9,595E-16	,044		,000	1,000
	Kepala_Sekolah	,344	,057	,344	2,085	,000
	Sarana_Prasarana	,313	,047	,313	1,108	,000
	Motivasi	,376	,057	,376	1,233	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

## Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian

### UPTD SD NEGERI 23 PAREPARE





**UPTD SD NEGERI 27 PAREPARE**





**UPTD SD NEGERI 43 PAREPARE**



**UPTD SD NEGERI 53 PAREPARE**





**UPTD SD NEGERI 70 PAREPARE**





**UPTD SD NEGERI 78 PAREPARE**





